

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor
Cabang Gresik)**

SKRIPSI



Oleh :

**RACHMA NABILLA
NIM: 12510108**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus Pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. KANTOR
CABANG GRESIK)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

RACHMA NABILLA
NIM: 12510108

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Gresik)**

SKRIPSI

Oleh:

RACHMA NABILLA
NIM: 12510108

Telah Disetujui, 29 Agustus 2016
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP.19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik)

SKRIPSI

Oleh :

RACHMA NABILLA
NIM: 12510108

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 08 September 2016

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP.19791124 200901 1 007
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si
NIP.19720212 200312 1 003
3. Penguji Utama
Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag
NIP.19711211 199903 1 003

Tanda Tangan

: ()
: ()
: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini saya:

Nama : RACHMA NABILLA
NIM : 12510108
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Alamat : Jalan simorejo 4 no 15 surabaya

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik)

Adalah hasil karya sendiri, bukan "Duplikat" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Agustus 2016
Hormat Saya,



RACHMA NABILLA
NIM : 12510108

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama	: Rachma Nabilla
NIM	: 12510108
Jurusan/ Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: PENGARUH <i>LEADER MEMBER EXCHANGE</i> DAN <i>STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION</i> (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik)

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (Skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*), dengan alasan tidak diizinkan oleh pihak Kopwan Setia Budi Wanita Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Agustus 2016

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

Mahasiswa,

Rachma Nabilla
NIM. 12510108

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil ‘Alamiin kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Untuk ayahku, bapak Saktullah yang sangat baik untuk ibuku, bu Yani yang cantik dan hebat. Terimakasih untuk segalanya, aku sayang kalian.

Untuk adikku Alan yang SANGAT jail terima kasih karena selalu menghiburku.

Terima kasih untuk Eyangku tersayang, semoga sehat selalu.

Untuk yang terkasih, Hendratama yang selalu menemaniku.

Teman-teman manajemen, khususnya pejuang gelombang 2, teman-teman asrama kamar 61.

Terimakasih untuk teman-temanku tersayang yang selalu mendukung dan selalu menghiburku, khususnya untuk junetku sayang, alfatimia, cupa, ajeng, I’a, osydea, aini, putri dan susi .

Team housemate zamma, rachmak, icha, amoy, desy, anjani, meme listi, mba ayang terimakasih untuk selalu menemaniku.

And my personal psychologist silvi dan azza.

Semoga Allah selalu bersama kalian, dan membalas semua kebaikan kalian.

MOTTO

بَلِ اللّٰهُ مَوْلَاكُمْ وَهُوَ خَيْرُ النَّاصِرِينَ

“Tetapi (ikutilah Allah), Allahlah pelindungmu, dan Dialah sebaik-baik penolong”

Your time is limited, so don't waste it living someone else's life. – Steve Jobs



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan hidayahNya, karena dengan rahmat dan karunia-Nya peneliti ini dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik)”

Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benerang. Tak lupa kepada para sahabat dan keluarga beliau. Semoga kita mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti. Amin

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkenan memberikan bantuan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Salim Al-Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Irmayanti Hasan ST., MM selaku dosen wali mahasiswa
5. Bapak Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Bapak Sakdullah dan Ibu Yani yang berjuang membesarkan, mendidik, memberikan motivasi dan selalu mendo'akan saya disetiap sujudnya.
8. Eyang Partini yang selalu menyayangiku
9. Adikku, Alan yang kusayangi

10. Teman-teman seperjuangan manajemen 2012 yang selalu memberikan motivasi kepada saya dan doa serta bantuan dalam kelancaran proposal skripsi ini
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang sangat membantu dalam setiap penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari adanya ketidaksempurnaan dalam penulisan proposal skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhirnya, penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Malang, 22 Agustus 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Masalah	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Pengertian Laporan Keuangan	19
2.2.2 Tujuan Laporan Keuangan	20
2.2.3 Bentuk Laporan Keuangan	21
2.2.4 Pengertian Rasio Keuangan	24
2.2.5 Bentuk-bentuk Rasio Keuangan	24
2.2.6 Tujuan Analisis Rasio Keuangan	28
2.2.7 Pengertian Kinerja Keuangan	29
2.2.8 Manfaat Pengukuran Penilaian Kinerja	29
2.2.9 Kinerja dalam Perspektif Islam	30
2.2.10 Pengertian Koperasi	32
2.2.11 Undang-undang Koperasi	32
2.2.12 Tujuan Laporan Keuangan Koperasi	33
2.2.13 Pengertian Tanggung Renteng	33
2.2.14 Tanggung Renteng dalam Perspektif Islam	34
2.2.15 Sistem Tanggung Renteng pada Koperasi	35
2.3 Kerangka Berfikir	37

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Subyek Penelitian.....	40
3.4 Obyek Penelitian	40
3.5 Data dan Jenis Data	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	41
3.7 Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Kopwan SU Setia Budi Wanita Malang	48
4.1.2 Lokasi Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita Malang	52
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Kopwan Serba Usaha Setia Budi Wanita Malang.....	53
4.1.4 Keanggotaan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita Malang.....	54
4.1.5 Struktur Organisasi.....	55
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha.....	61
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.2.1 Kinerja Keuangan Kopwan SU Setia Budi Wanita Malang pada Periode 2011-2015 Diukur Dengan Rasio Profitabilitas, Solvabilitas dan Likuiditas.....	63
4.2.1.1 Rasio Profitabilitas.....	63
4.2.1.2 Rasio Likuiditas	72
4.2.1.3 Rasio Solvabilitas.....	78
4.2.2 Kenaikan Kinerja Kopwan SU Setia Budi Wanita Malang pada Periode 2011-2015 Diukur Dengan Rasio Profitabilitas, Solvabilitas dan Likuiditas.....	82
4.2.2.1 Rasio Profitabilitas.....	82
4.2.2.2 Rasio Likuiditas	85
4.2.2.3 Rasio Solvabilitas.....	87
4.2.3 Kinerja dan Tanggung Renteng dalam Prespektif Islam.	89
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Koperasi di Jatim yang Masuk 100 Koperasi Besar di Indonesia ..	3
Tabel 2.1 Matriks Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Penilaian Standart Kinerja Koperasi	46
Tabel 4.1 Perhitungan <i>Return on Assets (ROA)</i>	64
Tabel 4.2 Perhitungan <i>Net Profit Margin (NPM)</i>	66
Tabel 4.3 Perhitungan <i>Assets Turn Over</i>	68
Tabel 4.4 Perhitungan <i>Return on Equity (ROE)</i>	70
Tabel 4.5 Perhitungan <i>Current Ratio</i>	73
Tabel 4.6 Perhitungan <i>Quick Ratio</i>	75
Tabel 4.7 Perhitungan <i>Cash Ratio</i>	77
Tabel 4.8 Perhitungan <i>Assets to Debt Ratio</i>	79
Tabel 4.9 Perhitungan <i>Debt to Equity Ratio</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kopwan SU Setia Budi Wanita.....	55
Gambar 4.2 Pertumbuhan <i>Return on Assets (ROA)</i>	65
Gambar 4.3 Pertumbuhan <i>Net Profit Margin (NPM)</i>	67
Gambar 4.4 Pertumbuhan <i>Assets Turn Over</i>	69
Gambar 4.5 Pertumbuhan <i>Return on Equity (ROE)</i>	71
Gambar 4.6 Pertumbuhan <i>Current Ratio</i>	74
Gambar 4.7 Pertumbuhan <i>Quick Ratio</i>	76
Gambar 4.8 Pertumbuhan <i>Cash Ratio</i>	78
Gambar 4.9 Pertumbuhan <i>Assets to Debt Ratio</i>	80
Gambar 4.10 Pertumbuhan <i>Debt to Equity Ratio</i>	82

ABSTRAK

Rachma Nabilla. 2016. Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Gresik).

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

Kata Kunci : *Leader Member Exchange*, Kepemimpinan, Stres Kerja, *Turnover Intention*,

Penelitian ini dilakukan berdasarkan survei PWC (Price Waterhouse Coopers) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (*turnover*). Survei yang dilakukan PWC Indonesia tersebut menunjukkan sumber daya manusia di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Berdasarkan survei di atas, studi mengenai *Turnover Intention* karyawan di sektor perbankan khususnya di Bank BTN adalah hal yang perlu untuk dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor stres kerja, dan hubungan atasan-bawahan mempengaruhi niat untuk pindah karyawan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Gresik. Semua populasi dijadikan sampel sebanyak 35 karyawan. Dalam penelitian ini analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik, sehingga data yang dihasilkan akan baik,

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variable *Leader Member Exchange* (X1), Stres Kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan secara parsial *Leader Member Exchange* (X1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, dan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (Serentak) yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. t_{hitung} sebesar -3.892 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} (2.036). variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* adalah Stres Kerja (X2). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan *leader member exchange* hasil signifikan sebesar 0.000 terhadap *turnover intention*, sedangkan stress kerja memiliki hasil signifikan 0.004 terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Rachma Nabilla. 2016. The Effect of Leader Member Exchange and Job Stress to The Turnover Intention (At PT Bank Tabungan Negara (Persero) Gresik Branch Office).

Supervisor: Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

Keywords: Leader Member Exchange, Leadership, Job Stress, Turnover Intention,

This study was conducted based on a PWC survey (Price Waterhouse Coopers) Indonesia to the banking industry in Indonesia shows employee's turnover. The survey conducted by PWC Indonesia shows that human resources in the banking industry often change companies. Based on the above survey, studies on Turnover Intention of employees in the banking sector, especially in Bank BTN are some things necessary to do in order to predict how big the factor of job stress, and superior-subordinate relationship affects the intention of employees to move to another company. Nowadays, the matter of high level turnover intention has become a serious problem for many companies.

This research was conducted at the Bank Tabungan Negara (Persero) Branch Office Gresik. All the population are sampled as many as 35 employees. In this study, the data analysis used is multiple linear regression model. Before performing regression analysis, validity test, reliability and classic assumption test are done, so that the data result is will be good.

Based on the results of this study it is concluded that the variable of Leader Member Exchange (X1), Job Stress (X2), affect the Turnover Intention simultaneously. While partially, Leader Member Exchange (X1) affect the Turnover Intention negatively and Job Stress (X2) have a significant influence to the Turnover Intention. It is shown from the calculation of the F test (Unison) which shows that the F-count > F-table and also from the calculation of the t-test (partial) showed that t count > t-table. t-Count equals -3892 with significance t of 0,000. Because of t-count is smaller than t-table (2036). the variable that has most dominant influence on the turnover intention is Job Stress (X2). It is shown from the calculation of the leader member exchange with significant results of 0,000 to the turnover intention, whereas job stress had significant results of 0.004 to the turnover intention.

الملخص

رحمة نبيلة. 2016. تأثير تبادل أعضاء الزعيم وضغوط العمل على دوران النية (في مصرف الادخار الدولية (Persero) مكتب فرع جريسيك).

المشرف : الدكتور أحمد ثاني سوبريانتو الماجيستر

كلمات البحث : تبادل أعضاء الزعيم، والقيادة، وضغوط العمل، دوران النية،

أجري هذا البحث على أساس مسح PWC (برابيس ووتر هاوس كوبرز) اندونيسيا في الصناعة المصرفية في إندونيسيا يظهر دوران الموظفين (دوران). أجرى مسح PWC اندونيسيا يشير أن الموارد البشرية في الصناعة المصرفية تتحرك الشركات غالبا ما. بناءا على المسح المذكور، ودراسة عن دوران النية العاملين في القطاع المصرفي، خصوصا في بنك BTN هي تحتاج إلى القيام به لتكهن كيف كبيرة عوامل ضغوط العمل، والعلاقة متفوقة-تابعة تؤثر على نية لترحيل الموظفين. المشكلة هذه المرة أصبحت على مستوى عال من دوران النية مشكلة خطيرة للعديد من الشركات.

وقد أجري هذا البحث في مصرف الادخار الدولية (Persero) مكتب فرع جريسيك. كل السكان عينات بعدد 35 موظفا. في هذا البحث تحليل البيانات المستخدمة هي نموذج الانحدار الخطي متعددة. قبل إجراء تحليل الانحدار، يقام اختبار الصحة، الموثوقية و اختبار الفرضية الكلاسيكية، حيث البيانات المحسولة سوف تكون جيدة.

بناءا على نتائج البحث خلصت إلى أن المتغير تبادل أعضاء الزعيم (X1) , ضغوط العمل (X2)، تؤثر في وقت واحد على دوران النية. في حين جزئيا تبادل أعضاء الزعيم (X1) تؤثر سلبيا على دوران النية وضغوط العمل (X2) يكون له تأثير كبير على دوران النية. يظهر هذا من حساب اختبار F (انسجاما) مما يدل على ان-F-العد- $F >$ الجدول وأيضا من حساب اختبار t (جزئيا) التي أظهرت أن $t >$ الجدول. التعد متساوى -3.892- مع أهمية $t < 0.000$. بسبب t العد أصغر من t الجدول (2.036). المتغير الذي له تأثير الأبرز على دوران النية من ذلك هو ضغوط العمل (X2) ويظهر ذلك من حساب زعيم عضوا المصرف نتائج هامة من 0.000 على دوران النية، في حين زيارتها ضغوط العمل له نتائج هامة 0.004 على دوران النية.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia industri merupakan dunia yang sangat dinamis, karena didalam dunia industri selalu terjadi kompetisi yang menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Saat ini, persaingan di perusahaan, khususnya industri perbankan semakin kompetitif. Kompetisi dalam industri perbankan bukan lagi terbatas pada kompetisi memperebutkan pangsa pasar dan laba, akan tetapi juga kompetisi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan memudahkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya kompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan ditambah dengan banyak bermunculan bank yang baru tentunya akan menimbulkan dampak pada aspek sumber daya manusia. Salah satu isu yang menarik untuk dikaji, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia adalah isu mengenai pengelolaan leadership di perusahaan. Saat ini karyawan di industri perbankan menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Tingginya *turnover* karyawan menunjukkan lemahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kecenderungan yang rendah untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan, akibatnya mereka berpindah ke perusahaan lain. Saat ini

permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Saat ini, tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staff yang direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Setyanto, 2013)

Perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Apabila karyawan dalam suatu organisasi dapat dipertahankan, maka *turnover intention* dalam organisasi tersebut dapat ditekan. Narimawati (2001) menyatakan, bahwa *turnover intention* mengacu pada keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.

Purbaningrum (2002) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, tidak lepas dari tingkat konsentrasi yang tinggi untuk semua bagian. Perusahaan harus menjaga tingkat *turnover* karyawan agar tidak lebih dari 10% (Sullivan, 2009). Hal yang sama di dukung oleh Harnoto (2009) yang menyatakan bahwa jika annual turnover di dalam suatu perusahaan

melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut di kategorikan tinggi.

Hasil survei dari PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (*turnover*) di sektor ini mencapai 15%. Tingginya angka tersebut disebabkan permintaan akan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini masih tinggi, sementara pasokan yang tersedia minim. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir.

Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, di mungkinkan terdapat hubungan yang berbeda antara pemimpin dengan karyawan yang menjadi anak buahnya. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang.

Williams (2007) menyebutkan bahwa alasan pertama karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena karyawan diperlakukan dengan buruk

oleh atasan. Menurut Leonard (2002), hubungan atasan bawahan tidak hanya berhubungan secara fisik dimana bawahan harus selalu mengikuti instruksi atasan, namun lebih dalam lagi yaitu ikatan interaksi antara karyawan dan pimpinan. Ikatan interaksi ini menyangkut pada ikatan emosional antara atasan dengan bawahan.

Robbins (2003) mengungkapkan bahwa teori kepemimpinan yang terkait dengan eratnya hubungan antara atasan dan bawahan mengasumsikan bahwa pemimpin memperlakukan para pengikut atau bawahan secara sama. Pemimpin menggunakan suatu gaya yang sama secara adil terhadap individu dalam unit kerjanya masing-masing.

Hal tersebut sejalan dengan temuan Lee (2000) yang menunjukkan bahwa hubungan atasan-bawahan secara tidak langsung berpengaruh terhadap rendahnya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, yakni melalui intermeditasi dari keadilan organisasional, kepuasan kerja, serta komitmen. Dengan kata lain, kuatnya hubungan atasan-bawahan membawa pengaruh positif terhadap komitmen keberlanjutan dari pekerja untuk tetap bertahan pada organisasi dimana dia bekerja. Selain itu, persepsi yang muncul di kalangan pekerja mengenai positifnya hubungan atasan-bawahan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dalam sebuah organisasi, terdapat hubungan yang berbeda antara pemimpin dengan karyawan yang menjadi anak buahnya. tingkat kedekatan ini biasa di sebut dengan *Leader Member Exchange*. Menurut William, teori *leader member exchange* menempatkan konsep hubungan sebagai dasar penilaian

terjadinya *leader member exchange*. Dalam lingkungan organisasi, maka *leader member exchange* ini mengarah pada hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi pengikut pimpinan.

Menurut Robbins, *Leader Member Exchange* (LMX) dapat didefinisikan sebagai: “*The creation by leaders of in-groups and out-groups; subordinates with in group status will have higher performance ratings, less turnover, and greater job satisfaction.*” (Robbins, 2007). Sehubungan dengan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa dalam LMX ditemukan perbedaan sikap yang di terima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan *in-group* dan *out-group*. Pada *in-group*, pemimpin lebih mempercayakan penyelesaian tugas kepada mereka dan berinteraksi lebih sering, serta pembagian tugas yang tidak sesuai. Pada *out-group*, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus (Robbins, 2007:368).

Penelitian yang dilakukan oleh Valensia Monica dkk (2014) mengatakan bahwa *Leader-member Exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan raharja dita anggraini (2015) menyebutkan bahwa *Leader-member Exchange* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RSKIA Bhakti Ibu Yogyakarta. Namun berbeda halnya dengan pebelitian yang dilakukan oleh Iskandar syarief (2013), Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (variabel X) terhadap

turnover intention karyawan (variabel Y) department front office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio dan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang cukup kuat.

Selain pengaruh dari pihak dalam organisasi, perubahan lingkungan eksternal yang sangat cepat. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Dalam hubungan dengan sumber daya manusia, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kebijakan pimpinan dan tingkat stress karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) dan akhirnya dapat menimbulkan *turnover* sebenarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) (2013) pada karyawan perusahaan mengemukakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Ni Kadek (2015) menghasilkan bahwa stres kerja mempengaruhi voluntary turnover intention secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad ahsan dkk (2014) dengan hasil Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,000. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres.

Yukl, (1998) mengemukakan bahwa terdapat empat “S” penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan), dan *Safety* (keselamatan). Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak di berikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan.

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa stres kerja diukur oleh beberapa hal, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Dalam hal ini, peran pemimpin sangat mempengaruhi kebijakan yang ada dalam perusahaan. Kebijakan pemimpin mempengaruhi aturan dan ketentuan perusahaan, yang mana secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi perilaku karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam beradaptasi dengan atasan menjadi salah satu penyebab karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja dan perilaku atasan dan bawahan (*leader member exchange*) adalah dua variabel yang menjadi prediktor variabel *Turnover Intention* yang akan di kaji dalam penelitian ini. Penelitian ini mengambil subyek di sebuah bank nasional yaitu Bank Tabungan Negara (Persero).

Seperti yang telah diketahui, Bank Tabungan Negara (Bank BTN) adalah bank yang memiliki status sebagai bank nasional di Indonesia. Bank besar yang memiliki jumlah nasabah yang tidak sedikit, oleh sebab itu objek penelitian dilakukan di Bank BTN. Selain bank nasional yang memiliki nasabah yang tidak sedikit, Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara sebagai obyek penelitian berdasarkan survei PWC (Price Waterhouse Coopers) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (*turnover*) di sektor perbankan mencapai 15%. Survei yang dilakukan PWC Indonesia tersebut menunjukkan sumber daya manusia di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Dengan berbagai upaya pengelolaan SDM yang dilakukan secara *fair*, transparan dan berimbang, Perseroan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi segenap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat *turnover* karyawan. Pada tahun 2015 tercatat 383

karyawan Perseroan yang berhenti, atau sebesar 4,24% dari total karyawan akhir tahun yang mencapai 9.042 karyawan. Seperti pada tabel di bawah ini:

Keterangan	Tahun			
	2015	2014	2013	2012
Jumlah karyawan di awal periode	8.582	8011	7142	6337
Jumlah karyawan masuk	839	1144	1238	1484
Jumlah karyawan keluar (resign dan mangkir)	383	261	203	81
Jumlah karyawan akhir periode	9042	8582	8011	7.142
Jumlah turnover	4.24%	3.04%	2.53%	1.13%

Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara dikarenakan para karyawan Bank Tabungan Negara diuntut untuk melakukan pekerjaan yang diforsir seperti lembur untuk mencapai deadline. tetapi tidak ada kesepakatan mengenai uang lembur di luar tunjangan. Karena pihak perusahaan sebenarnya tidak mengharuskan karyawan untuk lembur tetapi, pada kenyataannya ada beberapa pekerjaan yang memiliki deadline cepat. Jumlah pekerjaan karyawan dapat dilihat dari hasil laporan tahunan yang dimiliki oleh Bank BTN. Sehingga karyawan merasa tidak seimbang antara yang dikerjakan dengan hasil yang didapat secara pribadi. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan yang ada di Bank BTN kurang maksimal. Seperti pada tabel turnover di atas, jumlah pada tahun 2015 meningkat 1.20% karyawan yang melakukan turnover.

Berdasarkan survei di atas, studi mengenai *Turnover Intention* karyawan di sektor perbankan khususnya di Bank BTN adalah hal yang perlu untuk dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor stres kerja, dan hubungan

atasan-bawahan mempengaruhi niat untuk pindah karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan agar perusahaan dapat meminimalisir tingkat stress karyawan dan menekan niat untuk pindah karyawan dengan mengetahui dari hasil penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah yang akan di teliti adalah :

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*?
3. Variabel manakah antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan stres kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap *turnover intention*?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini di antaranya :

1. Untuk menguji dan menganalisis *Leader Member Exchange* (LMX) dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji dan menganalisis *Leader Member Exchange* (LMX) dan stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji dan menganalisis Variabel yang dominan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan stres kerja terhadap *turnover intention*

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Gresik sehingga perusahaan dapat mengantisipasi penurunan *Turnover* pada karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang di alami oleh karyawan.

2. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah ilmu pengetahuan dibidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM). Dan untuk melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang di peroleh selama masa perkuliahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam memperoleh gambaran untuk menyusun kerangka berfikir mengenai penelitian ini.

1. Penelitian Edi Suhanto (2009) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia), yang mana dengan hasil Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
2. Jochan Hasdiabsar (2011) meneliti tentang “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Beban Kerja Terhadap Moral Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari leader member exchange dan beban kerja terhadap moral kerja. Pengumpulan data dilakukan pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang entertainment. Data diambil dari 90 orang crew sinetron *stripping* (kejar tayang). Data diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linear ganda menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari LMX terhadap moral kerja dengan

nilai kontribusi sebesar 56%, (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap moral kerja dengan nilai kontribusi sebesar 16%, dan (3) terdapat kontribusi yang signifikan dari LMX dan beban kerja terhadap moral kerja dengan nilai kontribusi sebesar 57%.

3. Penelitian Rifqotul Maulidah (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), stres kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan secara parsial budaya organisasi (X1), dan stress kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (serentak) yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,736 > 3,195$. Variabel yang mempunyai berpengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention* adalah budaya organisasi (X1). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan budaya organisasi hasil signifikan sebesar 0.037 terhadap *Turnover Intention*, sedangkan stres kerja memiliki hasil signifikan sebesar 0.005 terhadap *Turnover Intention*. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki peran yang penting dalam meminimalkan terjadinya *Turnover Intention*.
4. Ahda Saiful Aziz (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader*

Member Exchange yang terdiri dari variabel (X1) afeksi, (X2) loyalitas, (X3) kontribusi, dan (X4) penghormatan professional berpengaruh terhadap (Y) kinerja Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0.747 (74.7%) dan tingkat signifikansi 0,05 serta nilai F hitung sebesar 24,663. Selain itu nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0.536 atau 53.6%. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang yaitu Penghormatan Profesional (X4), dengan nilai t hitung sebesar 3.415. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Leader Member Exchange yang terdiri dari variabel (X1) afeksi, (X2) loyalitas, (X3) kontribusi, dan (X4) penghormatan professional berpengaruh terhadap (Y) kinerja Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang.

Table 2.1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Metode/Analisis Data	Hasil	Perbedaan
1	Edi Suhanto (2009) Pengaruh Stres kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan wawancara, serta kuisisioner dan pengumpulan data melalui dokumen PT Sawah Karunia Agung Tekstile Jawa Tengah	Kepuasan kerja mempunyai hubungan Signifikan negative terhadap <i>Turnover Intention</i> , komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap <i>Turnover Intention</i> , komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. Lokasi penelitian yang dipilih 2. Pada penelitian ini meneliti mengenai stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan kepuasan kerja sedangkan peneliti meneliti mengenai <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Jochan Hasdiabsar (2011) Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan Beban Kerja Terhadap Moral Kerja	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan kuisisioner, wawancara dan observasi pada perusahaan swasta yang bergerak di bidang <i>entertainment</i> . Data diambil dari 90 orang <i>crew sinetron stripping</i> (kejar tayang)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari LMX terhadap moral kerja dengan nilai kontribusi sebesar 56%, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap moral kerja dengan nilai kontribusi sebesar 16%, terdapat kontribusi yang signifikan dari LMX dan beban kerja terhadap moral kerja dengan nilai 57%	1. Lokasi penelitian 2. Variabel yang diteliti berbeda, yaitu penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> sedangkan peneliti meneliti pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>

3	<p>Rifqotul Maulidah (2012)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan observasi, interview, dan menggunakan kuisioner yang digunakan untuk memperoleh data dari responden, serta memperoleh data dari dokumentasi dari pihak perusahaan</p>	<p>Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif. Koefisien regresi X1 sebesar 0.249. terhadap <i>Turnover Intention</i>, stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Nilai dari koefisien regresi X2 sebesar 0.318 terhadap <i>Turnover Intention</i></p>	<p>1. Lokasi penelitian 2. variabel yang diteliti berbeda yaitu, penelitian ini meneliti tentang pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan beban kerja terhadap moral kerja sedangkan peneliti meneliti pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p>
4	<p>Ahda Saiful Aziz (2012)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang)</p>	<p>Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk memperoleh data menggunakan model analisis regresi berganda. Variabel yang mempengaruhi di sebut <i>Independent variable</i> dan variabel yang di pengaruhi disebut <i>dependent variable</i>. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.</p>	<p>LMX terdiri dari variabel afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional berpengaruh terhadap konerja perusahaan dengan koefisien korelasi sebesar 0.747 (74.7%) dan tingkat signifikansi 0.05 serta nilai F hitung sebesar 24.663. Selain itu nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0.536 atau 53.6%. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang yaitu Penghormatan Profesional (X4), dengan nilai t hitung sebesar 3.415.</p>	<p>1. Lokasi penelitian 2. variabel yang diteliti berbeda yaitu, penelitian ini meneliti tentang pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan beban kerja terhadap moral kerja sedangkan peneliti meneliti pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p>

5	Rachma Nabilla (2016) Pengaruh Leader Member Exchange dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk memperoleh data menggunakan model analisis regresi berganda. Variabel yang mempengaruhi di sebut <i>Independent</i> variabel dan variabel yang di pengaruhi disebut <i>dependent variable</i> . Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode kuesioner, dan dokumentasi		1. Lokasi penelitian 2. variabel yang diteliti berbeda yaitu, penelitian ini meneliti tentang pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> 3. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan dokumentasi
---	--	--	--	--

Sumber: Data diolah Peneliti

2.2 KAJIAN TEORI

2.2.1 *Leader Member Exchange*

1. Pengertian *Leadership* (kepemimpinan)

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan seorang manajer dalam organisasi sapat menciptakan integrasi yang serasi dan memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Kepemimpinan adalah gaya dari seorang pemimpin. Pemimpin (*leader = head*) adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan

yang efektif tahu bagaimana menentukan langkah-langkah untuk bertindak untuk diri sendiri dan organisasi sehingga visi dapat direalisasikan, ini menghatuskan untuk bertindak praktis dan memahami proses.

Menurut Widjajakusuma (2002:183), seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong dan memberi keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas ataupun hingga skala Negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.

2. Dimensi *Leader Member Exchange*

Teori ini diterjemahkan sebagai Teori Pertukaran Pemimpin-pengikut, dan pertama kali dicetuskan oleh Dansereau, Green, dan Haga sekitar tahun 1970. Green dan koleganya meneliti dan mengembangkan pendekatan baru mengenai studi kepemimpinan di dalam perusahaan. Pendekatan yang disebut dengan teori *Vertical Dyad Linkage* (VDL) kemudian lebih dikenal dengan *Leader Member Exchange* (LMX) atau pertukaran pemimpin-anggota. Dasar pemikiran teori LMX adalah bahwa di dalam unit kerja, supervisor mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya (Erdogan et al., 2002).

Teori kepemimpinan ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikut dipertukarkan sebagai hal yang saling menguntungkan. Kepemimpinan jenis ini setipe dengan kepemimpinan transaksional, namun kepemimpinan jenis ini dilakukan oleh pihak yang sudah memiliki ikatan transaksional sebelumnya (Tikno, 2010:138).

Truckenbrodt (2000), menyatakan bahwa *leader member exchange* difokuskan pada penilaian terhadap hubungan dan interaksi antara *supervisor* (atasan) dan bawahan. Tingkat kedekatan dari hubungan antara pemimpin dan bawahan ini menunjukkan adanya indikasi dari *leader member exchange* di perusahaan dalam sebuah organisasi, dimungkinkan terdapat hubungan yang berbeda antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi anak buahnya.

Menurut Robbins (2007:368), akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya sebuah hubungan khusus dengan suatu group yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Group ini dibagi menjadi dua, pertama disebut dengan *in group*, yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat ketidakseimbangan dalam hal ini perhatian dari seorang leader dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Yang kedua disebut dengan *out group*. Mereka mendapat sedikit dari waktu yang diberikan oleh *leader*-nya, sedikit control yang diberikan oleh *leader* dalam hal pemberian penghargaan, dalam hubungan leader dengan *out group* berdasarkan pada hubungan wewenang yang formal. Agar hubungan leader member exchange tetap utuh, pemimpin dan pengikutnya harus saling mengerti.

Graen and Scandura (1987), sebagaimana dikutip oleh Truckenbrodt (2000:234), menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi dilihat dari hubungan dan interaksi antara atasan dan bawahan, dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *in group* dan *out group*. Perbedaan antara dua kelompok ini adalah tingkat kedekatan hubungan dan interaksi antara pimpinan dan bawahan. Karyawan yang memiliki hubungan dan interaksi yang tinggi antara pimpinan dan

bawahan masuk dalam kelompok *in group* dan di luar kelompok *in group* adalah kelompok *out group*.

Dari beberapa pengertian di atas *leader member exchange* (LMX) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sejauh mana hubungan kedekatan antara atasan dan bawahannya yang mempunyai implikasi bagi efektivitas dan kemajuan organisasi.

3. Kelompok Karyawan dalam *Leader Member Exchange*

Model pengembangan LMX menyatakan bahwa perbedaan kelompok kerja menjadi *in-group* dan *out-group* memiliki implikasi bagi munculnya keadilan organisasional (Scandura, 1999). Menurut Tikno (2010), didalam model kepemimpinan LMX ini ada pengikut yang sudah ada di dalam organisasi dan berada dalam kelompok. Sementara itu, ada pengikut yang sudah berada organisasi namun berada di luar kelompok. Graen dan Uhl-Bien menyatakan bahwa riset empiris yang mempelajari terus menerus telah mendokumentasikan perbedaan dalam kualitas hubungan, dan hasilnya lebih menguntungkan anggota *in-group*. Hasil tersebut relevan dengan konsep keadilan organisasional karena anggota *out-group* mungkin melihat pemimpin mereka memperlakukan mereka dengan tidak adil.

Sebagai bukti dari pengembangan kepercayaan yang terus menerus antara pemimpin dan anggota adalah adanya hubungan LMX kualitas tinggi (*in group*). Keadilan didalam organisasi di pengaruhi oleh kualitas LMX yang dibangun, hal tersebut juga mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Kepuasan kerja dan

komitmen operasional merupakan sikap dari reaksi karyawan terhadap perlakuan organisasi. Sebagai suatu sikap, konsep komitmen organisasional berbeda dengan kepuasan kerja. Komitmen dipandang lebih global, yang merupakan perefleksian respon afektif umum pada organisasi, sedangkan kepuasan kerja lebih menekankan pada lingkungan tugas yang lebih spesifik yang mana karyawan melakukan tanggung jawabnya (Lam et al., 1998). Komitmen afektif sebagai proses attitudinal melihat orang berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal *value* dan *goal congruency*. Tingkat individual *goal* dan *value* menyatu dengan organisasi di hipotesiskan mempengaruhi secara langsung hasrat individu untuk tetap berada di organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada di dalam organisasi karena menginginkannya.

Menurut Graen dan Uhl-Bien (1995), terdapat tiga domain menjadi dasar dalam membantu hubungan pada LMX yaitu *respect*, *trust*, dan *obligation*. Hubungan dasar antara atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya saling menghormati (*respect*) terhadap kemampuan orang lain, tanpa adanya rasa percaya yang timbal balik dengan yang lain dan tidak mempekirakan bahwa pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja.

Liden dan Maslyn (1998), mengembangkan suatu skala multidimensional yang dinamakan LMX-MDM. Skala ini mengukur LMX dari 4 dimensi yang berbeda:

- a. Afeksi: saling mempengaruhi satu sama lain antara atasan dan bawahan berdasarkan daya Tarik interpersonal, tidak hanya dari nilai profesional

- pekerja. Terjadi suatu hubungan pribadi yang saling bermanfaatnya (misalnya persahabatan).
- b. Loyalitas: ekspresi dan ungkapan untuk mendukung penuh terhadap tujuan dan karakter pribadi anggota lainnya dalam hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan. Loyalitas melibatkan kesetiaan kepada individu yang umumnya konsisten dari situasi ke situasi.
 - c. Kontribusi: persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama (eksplisit atau implisit). Penting dalam evaluasi orientasi kerja adalah sejauh mana anggota bawahan dari dyad (dua orang yang berupa kesatuan yang berinteraksi) menangani tanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugas yang melampaui deskripsi pekerjaan atau kontrak kerja, dan juga sejauh mana atasan memberikan sumberdaya dan peluang untuk kegiatan tersebut.
 - d. Penghormatan profesional: persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi. Persepsi ini mungkin didasarkan pada data historis mengenai orang tersebut, seperti: pengalaman pribadi dengan individu, komentar yang dibuat orang lain di dalam atau di luar organisasi, penghargaan atau pengakuan profesional lainnya yang dicapai. Jadi ada kemungkinan, persepsi tentang rasa hormat pada seseorang telah ada sebelum bekerja atau bertemu dengan seseorang tersebut.

Teori LMX mengkonseptualisasikan kepemimpinan sebagai sebuah proses yang dipusatkan pada interaksi antara pemimpin dan anggotanya. Yukl (1998),

menyatakan bahwa LMX menggambarkan bagaimana seorang pemimpin dan anggota secara individual mengembangkan sebuah hubungan seperti mereka saling mempengaruhi dan merundingkan peran bawahan dalam organisasi. Ketika hubungan berkembang, ruang gerak yang diberikan supervisor pada bawahan akan meningkat. Sebagai konsekuensinya LMX secara positif berhubungan dengan sikap yang menguntungkan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Menurut Truckenbrodt (2000:234), bahwa karyawan dalam kelompok *in group* bisa diidentifikasi dari:

- a. Adanya perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Karyawan yang masuk kelompok *in group* cenderung mendapatkan perlakuan khusus dari pimpinan, perihal kompensasi kerja, toleransi absensi kerja dan lainnya.
- b. Adanya perhatian yang memadai dari pimpinan terhadap karyawan. Karyawan dalam kelompok *in group* akan menilai pimpinan memiliki perhatian yang memadai kepada karyawan.
- c. Adanya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dan sebaliknya pimpinan menaruh kepercayaan kepada pimpinan dan demikian pula sebaliknya yaitu karyawan mempercayai pimpinan untuk berbuat yang terbaik bagi karyawan.
- d. Kemauan menerima tambahan tanggung jawab dari perusahaan. Karyawan yang masuk dalam kelompok *in group* mau diserahi tanggung jawab untuk pekerjaan lainnya, meskipun sebenarnya bukan menjadi tanggung jawab karyawan bersangkutan.

- e. Kemauan karyawan untuk menerima tugas yang tidak terstruktur karyawan yang masuk dalam kelompok *in group* mau menerima tugas yang tidak terstruktur yaitu tugas-tugas yang sifatnya mendadak dan mungkin bukan pekerjaan yang seharusnya ditangani karyawan yang bersangkutan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Leader Member Exchange*

Menurut Ashim Gupta (2009) faktor yang mempengaruhi LMX yaitu:

- a. Pelanggaran kontrak: seorang karyawan tergabung dalam organisasi dengan beberapa harapan timbal balik dan janji-janji terhadap pelayanannya, ini merupakan kontrak yang dirasakan dan kontrak tertulis tidak sebenarnya. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi telah tidak hidup sesuai dengan harapan itu, ketika seorang karyawan tidak hidup sesuai dengan harapan organisasi itu pada saat perekrutan, juga menghasilkan LMX rendah.
- b. Rendahnya kemampuan dan kemauan: seperti model kepemimpinan situasional, ketika individu memiliki kemampuan dan kemauan rendah, pemimpin dipaksa untuk mengambil gaya direktif yang inheren adalah LMX rendah.
- c. Kesamaan kognitif: ketika pemimpin dan anggota memiliki pendekatan yang sama untuk pemecahan masalah, itu dapat disebut sebagai persamaan kognitif dan penelitian telah menunjukkan itu mengarah pada LMX tinggi
- d. Komunikasi organisasi: ada unsur kepuasan pada karyawan ketika mereka benar dikomunikasikan tentang berbagai aspek organisasi, ini kepuasan komunikasi telah terbukti meningkatkan LMX tersebut.
- e. Pertukaran sosial: interaksi yang tidak terkait yang juga telag positif

mempengaruhi LMX, mungkin membantu dalam membangun saling percaya dan kepercayaan dan motivasi.

- f. Tugas karakteristik: ketika tugas yang tidak terstruktur atau tidak jelas, metode pekerjaan mereka tidak dikenal atau baru, maka itu juga berpengaruh terhadap LMX. Ketika tugas tidak jelas, sulit untuk mengevaluasi efisiensi dan hasil dari individu dan menyediakan kesempatan bagi individu untuk menunjukkan perluasan peran semu tanpa ada kontribusi yang signifikan.

Sedangkan keunggulan dari leader member exchange yaitu sangat praktis, hal ini sangat mudah untuk mengidentifikasi *in group* dan *out group* di organisasi manapun. Tetapi memberikan alasan yang baik mengapa tidak semua orang melakukan yang sama. Ini juga menyediakan model yang baik untuk mengintegrasikan *out-group* dengan *in-group*. Kemudian pentingnya komunikasi, ini menyediakan basis yang kuat untuk memberikan pentingnya karena aspek komunikasi dan pertukaran antara pemimpin dan anggota.

5. Leadership dalam Pandangan Islam

Menurut pandangan Islam ada beberapa pengertian terkait kepemimpinan, yaitu: *pertama*, kepemimpinan disebut juga *ulul amri* adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus rakyat.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30 menyebutkan :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*”. Mereka berkata: “*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?*” Tuhan berfirman: “*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*”. (QS Al Baqarah: 30)

Ayat ini menjadi kisah pembuka keberadaan dan eksistensi manusia di muka bumi ini. Di hadapan para malaikat, Allah Swt. menyampaikan *iradah*-Nya bahwa Dia akan mengangkat seorang *khalifah* pengganti Allah dalam memakmurkan bumi. Tidak seperti biasa para malaikat yang selalu berkata *sami'na- wa ata'na-* terkejut mendengarnya pernyataan iradah Allah Swt. itu. “*Apakah Engkau akan menjadikan seorang yang merusak bumi dan menumpahkan darah sebagai khalifah di bumi?*” Inilah reaksi para malaikat. Mereka mempertanyakan kebijakan Allah Swt. tersebut. Allah pun menjawabnya dengan bijak,

”*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*”

Selanjutnya, Allah Swt. mengungkapkan rahasia kemampuan manusia kepada para malaikat. Allah menyuruh Adam, manusia pertama, untuk menyebutkan nama-nama beberapa benda yang ada di sekitarnya. Dengan kemampuan dan pengetahuan yang dikaruniakan Allah Swt. kepada manusia, malaikat pun tunduk pada kehendak Allah Swt.

Dalam ayat di atas dengan sangat jelas bahwa Allah Swt. menjadikan manusia sebagai *khalifah* di bumi. *Khalifah* memiliki dua makna, yaitu menggantikan dan menguasai. Makna menggantikan dapat kita lihat pada ayat 30 Surah al-Baqarah ini. Manusia ditunjuk Allah Swt. sebagai pengganti Allah Swt.

dalam mengolah bumi sekaligus memakmurkannya. Manusia diberi tugas dan tanggung jawab untuk menggali potensi-potensi yang terdapat di bumi ini, mengolahnya, dan menggunakannya dengan baik sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT.

Kedua, kepemimpinan sering disebut *khodimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus berusaha berfikir cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu (Hafidhuddin, 2003:119).

Selain berfungsi sebagai pembimbing, pangarah, pemberi solusi, dan fasilitator, maka implementasi syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan dalam pelaksanaan dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi social (fasilitator).

Pertama, fungsi pemecahan masalah. Cakupannya meliputi pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan pada syariah, yakni didukung oleh adanya dalil, argumentasi atau hujah yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga agar dapat memberikan motivasi ruhiyah kepada para sumberdaya manusia di organisasi.

Kedua, fungsi social yang berhubungan dengan interaksi antar anggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai *team*. Agar

tetap kondusif dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu tim dimana seluruh anggotanya bersinergi dalam kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kebersamaan seluruh anggota dalam kesatuan bingkai ide atau pemikiran, perasaan, dan aturan bermain. Tentu saja interaksi yang terjadi berada dalam koridor *amar ma'ruf dan nahi munkar*. Syarat kepemimpinan dalam Islam, yaitu:

- a. Memiliki aqidah yang benar (*aqidah salimah*)
 - b. Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan luas
 - c. Memiliki akhlaq yang mulia (*akhlaqul karimah*)
 - d. Memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi (Hafidhuddin, 2003)
- 6. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap *Turnover Intention***

Leader Member Exchange merupakan bagian teori dari kepemimpinan. Teori ini di terjemahkan sebagai teori pertukaran pemimpin-pengikut. Teori kepemimpinan ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikut dipertukarkan sebagai hal yang saling menguntungkan. Kepemimpinan jenis ini setipe dengan kepemimpinan transaksional, namun kepemimpinan jenis ini dilakukan oleh pihak yang sudah memiliki ikatan transaksional sebelumnya (Tikno, 2010:138).

Kualitas hubungan antara pemimpin dan pengikut di pengaruhi oleh bagaimana sikap dan komunikasi yang terjadi antara keduanya. Dari jurnal penelitian yang di lakukan oleh Ana Sri Wahyuni dan koleganya (2014) yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil dari penelitiannya, didapatkan bahwa Faktor internal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah komitmen 0,577 dan hubungan karyawan dengan atasan 0,224 (47,2%). Hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan karyawan dan atasan berpengaruh pada *Turnover Intention*.

2.2.2 Stres Kerja (*Work stress*)

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bias disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap orang pasti pernah mengalami stres. Ada kalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama (Efendi, 2001). Pekerjaan dapat menimbulkan stres karena pekerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia (Dawis, dkk, 1989). Lingkungan kerja, sebagaimana lingkungan-lingkungan lainnya, menuntut adanya penyesuaian diri dari individu yang menempatinya. Oleh karena itu, individu akan memiliki kemungkinan untuk mengalami suatu keadaan stres dalam lingkungan kerja (Leila, 2002).

Robbins (2006), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Handoko (2001), mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses

berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Menurut Hager (1999), dalam Patricia (2004), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan mental yang dirasakannya.

Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut stres kerja (Austin, 2004). Stres kerja menurut Kahn, dkk dalam Cooper, dkk, 2003, merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak terhadap kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Cooper (1998), mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan, di mana tingkat stres tiap individu dapat berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan. Dunnette dan Hough (1998), menjelaskan bahwa dalam model stres dari Cooper ini stres muncul sebagai sebuah bentuk hipotetik dari manifestasi fisik, perilaku, mental, dan organisasi, yang pada akhirnya pemicu stres yang dipelajari akan menimbulkan hasil yang dapat dilihat melalui sisi individu (kesehatan mental dan fisik) serta tingkat organisasi (produktivitas, absen, *turnover*).

2. Faktor penyebab stres kerja

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres.

Menurut Anatan dan Ellitan (2007), faktor penyebab stres meliputi:

- a. *Extra organizational stresor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- b. *Organizational stresor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- c. *Group stresor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- d. *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

3. Gejala Stres Kerja

Cary Cooper (1995), dalam Handoko (2001), mengemukakan gejala stress dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik,

kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panic, kurang percaya diri menjadi rawan, dan sering jengkel menjadi meledak-ledak

Mangkunegara (2000), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa stres kerja diukur oleh beberapa hal, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

4. Cara Mencegah Stres

Program pencegahan stres disusun untuk mengurangi kesedihan. Tujuannya menjaga agar tetap bahagia dan sehat. Diharapkan program ini akan menghasilkan perusahaan yang produktif. Beberapa program pencegahan stress yang umum diantaranya:

- a. Penetapan tujuan: program ini mengurangi ketidakjelasan dan memberi kepada karyawan sebagian kendali bila digunakan penetapan tujuan bersama.

Penetapan tujuan dapat mengurangi tingkat stres dengan mengidentifikasi tujuan, tujuan yang jelas. Terutama bila manajer dan karyawan bersama-sama menetapkan tujuan. Dalam tujuan tersebut juga mencakup kerangka waktu untuk mencapainya.

- b. **Negosiasi Peran:** dalam negosiasi peran, diperjelas dan disesuaikan. Negosiasi peran dapat membantu mengurangi stress dan menghilangkan sebagian ketidak jelasan. Negosiasi peran mengidentifikasi pengharapan yang jelas.
- c. **System Dukungan Sosial:** program ini di dukung pada pemeliharaan emosi dan timbal balik dari orang lain. System dukungan sangat penting dalam membantu agar orang merasa terhubung dengan orang lain. Bila orang merasa sendiri, stress yang dialami akan merasa berat. System dukungan memberikan empati, bantuan langsung, informasi, atau evaluasi kepada individu.

5. Stress Kerja dalam Pandangan Islam

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita. Kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian dan memotivasi diri dapat membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri.

Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya,

maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai distress yang berarti stres buruk yang berdampak negatif. Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif.

Seperti dalam Surat *Yusuf* ayat 87 dan *Al-Isra'* ayat 83:

يَا بَنِي آدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: *Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir*". (QS. *Yusuf*: 87)

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَتَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Artinya: *Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia: dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa*. (QS. *Al-Isra'*: 83)

A. Cara mengatasi masalah stress menurut Al-qur'an, ada lima cara. Yaitu :

1. Sabar

Jika stress menghadapi masalah yang sukar diputuskan "salah atau benarnya sesuatu " maka Al-Quran memberi petunjuk " FA SHABRUN JAMIL " (Maka bersabar itu lebih indah). Dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S Al-Baqarah 153)

Di atas memberikan arahan kepada umat beriman agar menjadikan sabar dan shalat sebagai penolong, terutama dalam memikul tugas-tugas dan tanggung jawab, serta peranan mereka yang besar sebagai umat pertengahan dan saksi kebenaran bagi manusia.

2. *Taqarrub*

Mendekatkan diri kepada Allah, mematuhi segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Mengingati Allah sama ada dengan perkataan, perbuatan dan niat yang dilakukan semata-mata kerana Allah swt.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Allah berfirman: "Bukankah dengan mengingati Allah itu, hati-hati kan menjadi tenang." (QS. Al-Raad 28)

3. Bersangka baik terhadap Allah

Kita hendaklah berbicara dan berkata positif serta penuh pengharapan kepada Allah swt. Hal ini karena setiap lafaz yang di ucapkan itu adalah doa dan sangkaan kita kepada Allah.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَةَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ
Dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (TQS.al-A'raf [7]: 56)

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang

berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). Voluntary turnover merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014), menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/ penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *Turnover Intention*. Hendaknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.2.3 *Turnover Intention* (Niat untuk Pindah Kerja)

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999), *Turnover Intention* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Menurut Robbins (1996), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela

(*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Handoko (2000), menyatakan, "Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Dilain pihak, dalam kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan intensi *turnover*."

Penelitian empiris mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan dikemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover*.

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk

meninggalkan perusahaan, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam *turnover*. Adanya karyawan yang keluar dari perusahaan memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2004:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Zeffane (1994), dalam Faustino. C (2002:36), ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, upah, ketrampilan kerja, supervise, karakteristik, personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Intensi *turnover* ada dibawah control individu, sehingga dapat memberikan hasil lebih cepat dan relative mudah diprediksi disbanding dengan perilaku *turnover*-nya.

Susilo (1996:194), bahwa penyebab karyawan keluar dari perusahaan adalah karena alasan:

A. Ketidaktepatan pemberian tugas

Karyawan, khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut. Sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan dimasa depan.

B. Alasan mendesak

- Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik.
- Pimpinan perusahaan/organisasi melalaikan kewajiban yang sudah disetujui dengan karyawan.
- Bila pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan ternyata dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
- Karyawan memperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis atau sebagainya.

C. Menolak pimpinan baru

Apabila karyawan tidak cocok dengan gaya kepemimpinan pemimpin yang baru, atau gaya pimpinan yang baru tidak sesuai dengan aturan perusahaan. dapat saja mengakibatkan timbulnya stress yang tidak menguntungkan dirinya.

Triton PB (2009:53), *turnover* dapat dihindari karena disebabkan alasan-alasan seperti upah yang lebih baik ditempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik.

Sedangkan turnover yang tidak dapat dihindari adalah disebabkan oleh alasan-alasan, pindah ke tempat lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak.

Menurut Mobley (1982), dalam triton PB (2009:47), ada banyak faktor yang membuat individu tersebut memiliki keinginan untuk pindah kerja, faktor tersebut diantaranya adalah:

a. Siso-demografi

Individu dengan karakter sendiri dan organisasi memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

b. Karakter Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan tempratur lokasi pekerjaan, sedangkan lingkungan sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecil beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja satu profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Indikasi Terjadinya Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002), indikasi terjadinya *turnover intention* adalah :

1. Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan turnover. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan- kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan turnover.

4. *Turnover Intention* dalam Pandangan Islam

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling penting, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi maupun jasa. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industry dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja akan membawa dampak buruk pada perilaku kerja pekerjanya.

Gejala yang terlihat pada karyawan yang memiliki intense turnover selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan, mereka juga sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negative, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerja.

Pekerjaan yang kita kerjakan harus dilakukan dengan kesadaran, dengan perasaan ikhlas dalam rangka mencari ridha Allah. Hal tersebut memberikan dampak positif dalam menghadapi pekerjaan setiap harinya. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah sebagai tujuan hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan. Ini berarti bahwa dalam bekerja pun ia akan bersungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah sebagai bentuk ibadah, atau sebagai aplikasi professional dalam bekerja. Dalam

surat *At-Taubah* ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Katakanlah wahai Muhammad: Beramallah kamu (akan segala yang di perintahkan), maka Allah dan RasulNya serta orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian Dia memberitahu kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan”. (Q.S *At-taubah*: 105)

Turnover Intention adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan tersebut tidak tersedia atau tidak lebih baik daripada yang dimiliki sekarang, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan menunjukkan sikap yang dapat merugikan organisasi seperti, sering datang terlambat, sering tidak masuk kerja, kurang antusias pada pekerjaan sehari hari, dan kurang memiliki keinginan untuk berusaha lebih baik.

Dengan adanya hal-hal tersebut jelas bahwa turnover dapat berdampak negative bagi perusahaan atau organisasi karena dapat menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja, menurunkan produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Organisasi yang mampu memberikan perhatian penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh kepercayaan dan komitmen dari karyawan. Kepercayaan dan komitmen dari karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bersedia mengabdikan

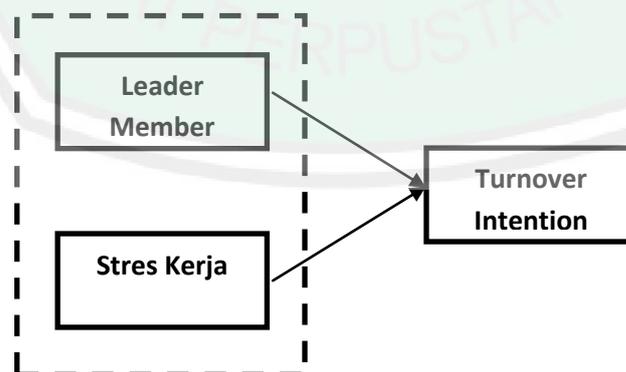
untuk mencapai tujuan organisasi. Pengabdian tersebut di tunjukkan dengan kesetiaan untuk tetap mendukung organisasi, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai target perusahaan, bersedia bekerja keras dan berusaha untuk lebih baik dalam bekerja. Keadaan tersebut memberikan dampak positif pada organisasi perusahaan karena pencapaian tujuan organisasi mendapat dukungan penuh dari karyawan.

نَ رَبِّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya. (Q.S. Al-Isra: 30)

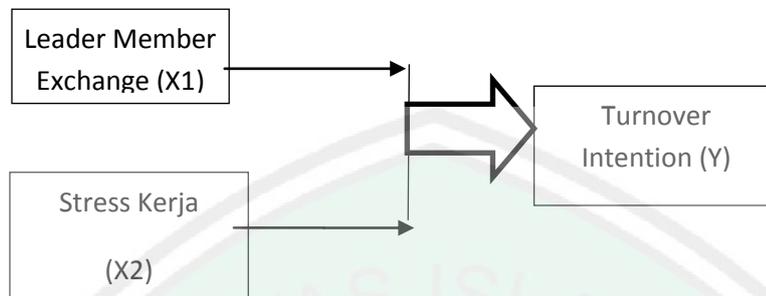
2.3 Model Konsep

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah di paparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh langsung dari Leader Member Exchange dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka berfikir

2.3.1 Model Hipotesis



Gambar 2.2
Kerangka Hipotesis

Keterangan:



: Berpengaruh Parsial



: Simultan

2.3.3 Hipotesis Penelitian

Menuru Sugiyono (2005), hipotesis merupakan pernyataan mengenai suatu hal yang harus di uji kebenarannya. Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis: diduga bahwa leader member exchange and work stress mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang syariah malang.

A. Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara Simultan

Leader Member Exchange merupakan bagian teori dari kepemimpinan. Teori ini di terjemahkan sebagai teori pertukaran pemimpin-pengikut. Teori kepemimpinan ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan

pengikut dipertukarkan sebagai hal yang saling menguntungkan. Kepemimpinan jenis ini setipe dengan kepemimpinan transaksional, namun kepemimpinan jenis ini dilakukan oleh pihak yang sudah memiliki ikatan transaksional sebelumnya. (Tikno, 2010:138)

Kualitas hubungan antara pemimpin dan pengikut di pengaruhi oleh bagaimana sikap dan komunikasi yang terjadi antara keduanya. Dari jurnal penelitian yang di lakukan oleh Ana Sri Wahyuni dan koleganya (2014) yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil dari penelitiannya, didapatkan bahwa Faktor internal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah komitmen 0,577 dan hubungan karyawan dengan atasan 0,224 (47,2%). Hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan karyawan dan atasan berpengaruh pada *Turnover Intention*. Sehingga demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Leader Member Exchange (LMX) dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention

B. Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX) (X1)* dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention (Y)* secara Parsial

Leader Member Exchange merupakan bagian teori dari kepemimpinan. Teori ini di terjemahkan sebagai teori pertukaran pemimpin-pengikut. Teori kepemimpinan ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikut dipertukarkan sebagai hal

yang saling menguntungkan. Kepemimpinan jenis ini setipe dengan kepemimpinan transaksional, namun kepemimpinan jenis ini dilakukan oleh pihak yang sudah memiliki ikatan transaksional sebelumnya (Tikno, 2010:138).

Kualitas hubungan antara pemimpin dan pengikut di pengaruhi oleh bagaimana sikap dan komunikasi yang terjadi antara keduanya. Dari jurnal penelitain yang di lakukan oleh Ana Sri Wahyni dan koleganya (2014) yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil dari penelitiannya, didapatkan bahwa Faktor internal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah komitmen 0,577 dan hubungan karyawan dengan atasan 0,224 (47,2%). Hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan karyawan dan atasan berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar (Sondang, 2007:300).

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2006:516). Penelitian yang dilakukan

oleh Edi Suhanto (2009) mengenai Pengaruh Stres kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia) menghasilkan Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah, iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan.

Stres kerja mempunyai pengaruh lebih kuat dan tidak langsung terhadap niat untuk pindah. Semakin tinggi tingkat stres karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi niat untuk pindah. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Leader Member Exchange (LMX) dan Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention

C. Pengaruh dominan antara *Leader Member Exchange (LMX)* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Rifqotul Maulidah (2012) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Menghasilkan Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif. Koefisien regresi X1 sebesar 0.249, terhadap *Turnover Intention*, stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Nilai dari koefisien regresi X2 sebesar 0.318 terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang telah dilakukan oleh jochan hasdiabsar (2011) mengenai Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan Beban Kerja Terhadap Moral Kerja menghasilkan terdapat pengaruh yang signifikan dari LMX terhadap moral kerja dengan nilai kontribusi sebesar 56%, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap moral kerja dengan nilai kontribusi sebesar 16%, terdapat kontribusi yang signifikan dari LMX dan beban kerja terhadap moral kerja dengan nilai 57%

Dari dua penelitian di atas sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Leader Member Exchange (LMX) berpengaruh secara dominan terhadap Turnover Intention.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik untuk mengukur variabel penelitiannya. Dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diamati menjadi penting, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data kuisioner. Pemilihan jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian kualitatif dengan memperhitungkan konteks yang relevan, landasan pikir, pikiran-pikiran, dan ide-ide.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda, karena variabel bebasnya terdiri lebih dari satu. Variabel yang mempengaruhi disebut *Independent* (variabel bebas) dan variabel yang di pengaruhi disebut *Dependent Variable* (variabel terikat). Semua analisis data yang menggunakan rumus dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gresik. Komp pertokoan Multi Sarana Plaza Block C No 1 Jl. Gubernur Suryo Gresik. Dengan pertimbangan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di rumuskan di muka maka obyek yang paling sesuai adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Gresik.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2005) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Menurut Arikunto, (2002:108-109) adalah keseluruhan subyek penelitian. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua lika-liku yang ada dalam populasi, karena subjeknya meliputi semua yang ada dalam populasi. Objek yang ada pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan itu berlaku untuk seluruh populasi.

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan

data, bukan faktor manusia. Pengertian lain menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Berkaitan dengan batasan, populasi dapat dibedakan dalam 2 hal yaitu:

- a. Kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik yang terbatas.
- b. Populasi tidak terbatas atau populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dapat ditentukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif.

Dalam survei tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam suatu populasi karena memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Gresik yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2004:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2002:109), sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Jika subyeknya kurang dari 100, sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan jika subyeknya besar dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung pada:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dan dana.

2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek. Hal ini menyangkut banyaknya sedikit data.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian yang risikonya besar, maka sampelnya lebih besar, hasilnya akan lebih besar.

3.4. Teknik Pengumpulan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *Sampling* jenuh, yaitu teknik pengambilan sample apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil (Sani, 2013:35).

3.5. Data dan Jenis Data

Pada penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah berupa data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari responden secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara yang terdiri atas gambaran umum perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, struktur organisasi, serta berupa wawancara langsung menggunakan kuisisioner dengan responden yang menjadi pegawai di perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Gresik.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang sudah ada sebelumnya seperti mengambil dokumen yang dianggap relevan sebagai data pelengkap. Data sekunder bisa diperoleh langsung dari perusahaan atau literatur lainnya seperti buku-buku yang berhubungan dengan topik penelitian dan laporan penelitian sebelumnya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan pengajuan pertanyaan kepada responden yang dilakukan secara lisan untuk menukar informasi (Mangkuprawira, 2011:112). Menurut Sugiyono (2005:130) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Bentuk interview yang digunakan adalah interview bebas terpimpin. Dimana pewawancara membawa pedoman yang merupakan garis besar yang akan ditanyakan (Arikunto, 2002:132). Pada penelitian ini akan dilakukan dialog antara para atasan dan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Gresik.

2. Kuisisioner (Angket)

Menurut Arikunto (2002:200) sejumlah pertanyaan yang tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Sebelum kuisisioner disusun, maka harus dilalui prosedur sebagai berikut:

- a) Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuisisioner tersebut.
- b) Mengidentifikasi variable yang akan dijadikan sasaran kuisisioner.

- c) Menjabarkan setiap variable menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
- d) Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Sedangkan jika dilihat dari bentuk kuisisionernya yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner check list dan rating scal. Dalam penelitian ini responden yang diminta untuk mengisi kuisisioner adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Gresik.

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002:206) dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan buku, majalah, notulen rapat, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengetahui data tentang sejarah, jumlah karyawan, struktue organisasi dan profil perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Gresik.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literature, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan, terutama yang berhubungan dengan penelitian.

3.6.1. Instrumen penelitian

Tahapan dalam proses penelitian adalah menentukan dan menyusun alat ukur (instrumen) penelitian. Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2006:160)

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Ibnu Suhadi (2003) mengemukakan bahwa kuesioner adalah suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan mengenai suatu hal dalam suatu bidang. Kuesioner banyak digunakan dalam penelitian pendidikan dan penelitian sosial yang menggunakan ranvangan survey, karena ada keuntungan yang diperoleh.

Pertama, kuesioner dapat disusun secara teliti dalam situasi yang tenang sehingga pertanyaan-pertanyaan yang terdapat didalamnya dapat mengikuti sistematis dari masalah yang diteliti. Kedua, penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti menjaring data dari banyak responden dalam periode waktu yang relatif singkat.

3.6.2. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah di sediakan. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran model Linkert. Skala Likert ini digunakan untuk mengungkapkan sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena siswa. Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2008:86)

Terdiri dari lima pernyataan dengan skor sebagai berikut:

<u>Pernyataan</u>	<u>Skor</u>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan dengan regresi linier berganda untuk mencari pengaruh antara variable independen dengan variable dependen.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*)

adalah variabel yang tidak terpengaruh atau variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel *dependent*. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang terpengaruh. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Leader Member Exchange* (LMX) dan Stres kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Niat Karyawan Untuk Pindah (*Turnover Intention*). Dengan teori sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* (LMX)

Liden dan maslyn (1998), mengembangkan suatu skala multidimensional yang dinamakan LMX-MDM. Skala ini mengukur LMX dari 4 dimensi yang berbeda:

- a. Afeksi: saling mempengaruhi satu sama lain antara atasan dan bawahan berdasarkan daya Tarik interpersonal, tidak hanya dari nilai profesional pekerja. Terjadi suatu hubungan pribadi yang saling bermanfaatnya (misalnya persahabatan).
- b. Loyalitas: ekspresi dan ungkapan untuk mendukung penuh terhadap tujuan dan karakter pribadi anggota lainnya dalam hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan. Loyalitas melibatkan kesetiaan kepada individu yang umumnya konsisten dari situasi ke situasi.
- c. Kontribusi: persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama (eksplisit atau implisit). Sejauh mana atasan memberikan sumberdaya dan peluang untuk kegiatan tersebut.
- d. Penghormatan profesional: persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar

organisasi. Persepsi ini mungkin didasarkan pada data historis mengenai orang tersebut, seperti: pengalaman pribadi dengan individu, komentar yang dibuat orang lain di dalam atau di luar organisasi, penghargaan atau pengakuan profesional lainnya yang dicapai. Jadi ada kemungkinan, persepsi tentang rasa hormat pada seseorang telah ada sebelum bekerja atau bertemu dengan seseorang tersebut.

2. Stres kerja

Menurut Yukl, (1998) mengemukakan bahwa terdapat empat penyebab umum stress bagi banyak karyawan adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), Tuntutan Tugas, serta Tuntutan Peran.

3. *Turnover Intention* (Niat Karyawan untuk Pindah)

Menurut Mobley, 1982 dalam Triton PB, (2009:56) *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

Variable	Indicator	Item
<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	- Hubungan pribadi	- Atasan memiliki selera humor
		- Atasan banyak di sukai orang lain (sebagai rekan)
		- Menyukai atasan (sebagai teman)
	- Hubungan timbal balik (loyalitas)	- Atasan membela jika ada yang menyerang
		- Atasan membela meskipun kurang mengerti permasalahannya
		- Atasan tetap membela ketika membuat kesalahan dan jujur

	- Peluang	- Bersedia melakukan usaha ekstra melebihi yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja	
		- Tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan	
		- Bersedia bekerja untuk atasan melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan	
	- Persepsi	- Terkesan dengan pengetahuan atasan mengenai pekerjaannya	
		- Mengagumi keahlian professional atasan	
		- Menghormati pengetahuan dan kompetensi dalam pekerjaan	
Stress Kerja (X2)	- Atasan	- Atasan memberi instruksi dan langkah untuk mencapai target yang jelas	
		- Cara penyampaian dan komunikasi mengenai tugas yang diberikan atasan dengan baik	
	- Gaji	- Atasan membagi tugas secara merata sesuai dengan porsi karyawan	
		- Kesesuaian gaji yang diterima oleh karyawan	
		- Pemberian tambahan bonus untuk lembur tugas	
	- Tuntutan tugas	- Pemberian gaji yang sesuai tepat waktu	
		- Beban tugas yang diberikan perusahaan	
		- Tuntutan deadline (keterbatasan waktu yang diberikan)	
		- Ketidaksiapan karyawan dalam mengerjakan tugas	
	- Tuntutan peran	- Menyesuaikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	
		- Posisi yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan	
		- Mendapat dukungan dari rekan kerja	
	Turnover Intention (Y)	- Kejenuhan karyawan	- Keadaan lingkungan dan hubungan dengan rekan kerja
			- Kejenuhan dalam bekerja
			- Banyaknya tuntutan tugas
		- Suasana kantor dan tata letak kantor yang kurang kondusif dan menyenangkan	

	- Kesesuaian pekerjaan karyawan	- Kesesuaian pekerjaan yang diterima karyawan
		- Tersedianya system informasi yang jelas untuk mendukung pekerjaan
		- Peralatan yang menunjang sesuai dengan pekerjaan karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti.

3.8 Metode Analisis Data

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Bank BTN Cabang Gresik.

3.8.1 Persamaan Regresi

Regresi berganda (*Multiple Regretion*) suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari suatu variable bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variable terikat (Arikunto, 2002). Regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila jumlah variable idennya minimal dua (Sugiyono, 2005)

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi dan memeriksa kuatnya hubungan antara variable bebas dengan variable terikat (Sugiyono, 2005).

3.8.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang valid yang mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variable yang telah diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambar tentang variable yang dimaksud. (Arikunto, 2002:144-145)

Adapun rumus yang digunakan adalah korelasi (rodunct moment) dengan rumus (Arikunto, 2002:146) :

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma Xy)(\Sigma X\Sigma y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma X)^2\} - \{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

N Banyaknya sample

X : Variabel yang mempengaruhi (variable bebas)

Y Variabel yang di pengaruhi (Variabel terikat)

3.8.3 Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliable* dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2002:254)

Untuk mengetahui suatu instrument itu reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus alpha (Arikunto, 2002:171)

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \Sigma \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{II}	= Reabilitas Instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan atau soal
$\Sigma \sigma b^2$	= jumlah soal varians butir
$\sigma 1^2$	= varians total

Menurut Maholtra, (2002) dalam Arikunto (2005:56) suatu instrument dikatakan variable apabila koefisien keandalan atau nilai alphanya mencapai 0,6 atau lebih.

Dalam aplikasinya, reabilitas dinyatakan oleh koefisien reabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang daro 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reabilitasnya. (Azwar, 2009)

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator* atau BLUE) dari suatu persamaan regresi linier berganda, perludilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik senagai berikut:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorow Smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorow Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

B. Uji Multikolinieritas

Multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variable bebas. Hal ini mengakibatkan varians (*standart error*) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas. Sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol (Sugiyono, 2005:264).

Ada beberapa indikasi adanya multikolinier, yaitu :

- a) Jika statistic F signifikan tetapi statistic t tidak ada yang signifikan.
- b) Jika R^2 relatif besar tetapi statistic t tidak ada yang signifikan.

C. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadinya hubungan antara *error item* pada suatu observasi dengan *error item* pada observasi yang lain, akibatnya variabel terikat pada satu observasi berhubungan dengan observasi yang lain. Jadi autokorelasi merupakan korelasi *time series* (Mulyono, 2006:265).

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya Durbin-Watson test. Durbin-Watson telah mentabelkan batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L) untuk taraf nyata 5% dan 1%. Kaidah keputusan Durbin-Watson dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2.
Uji Autokorelasi

Range	keputusan
1. $0 < dw < dl$	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
2. $dl < dw < du$	Ada autokorelasi tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
3. $du < dw < 4 - dl$	Tidak ada masalah autokorelasi
4. $4 - du < dw < 4 - dl$	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan lebih baik
5. $4 - dl < d$	Masalah autokorelasi serius

Sumber: data diolah 2011

Atau kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan melihat durbin-watson, dimana jika nilai d didekat angka 2, maka asumsi autokorelasi terpenuhi.

D. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah untuk menunjukkan nilai varians antar nilai Y tidaklah sama atau hetero (Sugiyono, 2005: 528). Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*, yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden banyak.

Ada beberapa indikasi adanya heteroskedasitas, yaitu:

1. Metode grafik, yaitu menghubungkan Y dan e^2 , apabila hubungan Y dan e^2 tidak sistematis seperti semakin membesar atau semakin mengecil seiring bertambahnya Y
2. Uji korelasi Rank Spearman. Uji ini dilakukan untuk menguji heteroskedasitas apabila nilai korelasi Rank Spearman $>$ nilai t_{tabel}

E. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang ada sudah sesuai dengan garis linier (Sugiyono, 2005)

3.8.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variable dependen bias dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variable independen (Sugiyono, 2005: 144). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi (R^2) akan bisa di jelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variable dependen. Semakin tinggi R^2 akan semakin baik kemampuan variable independen dalam menjelaskan perilaku variable dependen.

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2005:250) regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikat (y) dihubungkan atau di jelaskan oleh lebih dari satu variable, mungkin dua, tiga dan seterusnya variable bebas.

Menurut Suharyadi dan Purwanto, (2004) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variable independent yang jumlahnya lebih dari dua.

A. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variable independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variable lain konstanta. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada T_{tabel} dan T_{hitung} (Sugiyono, 2005:87). Dengan menggunakan rumus :

$$\frac{b_i - (\beta_i)}{Se (b_i)}$$

Keterangan :

b_i = koefisien variable ke-i

β_i = parameter ke-I yang dihipotesiskan

Se b_i = kesalahan standar b_i

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya variable berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variable bebas atau independent secara individu terhadap variable terikat atau dependen (Sugiyono, 2005:154). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable *Leader Member Exchange* (LMX) dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di kantor Bank BRI Syariah malang. Rumus uji t untuk uji korelasi:

Rumus yang digunakan pada uji t adalah (Sugiyono, 2005)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai uji t

r = korelasi produk momen

n = jumlah responden

Menurut Arikunto, (2002) hasil pengolahan data dari spss dapat diketahui probabilitasnya. Probabilitas tersebut dapat diambil keputusan:

1. Jika probabilitas t hitung kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan)
2. Jika probabilitas t hitung lebih dari 0,05 maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variable bebas atau variable independen secara keseluruhan terhadap variable terikat atau independen (Arikunto, 2002:154). Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari variable Leader Member Exchange dan stress kerja secara keseluruhan terhadap variable *turnover intention*.

Adapun rumus yang digunakan pada uji F adalah :

$$F = \frac{R^2 k (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan :

F = harga F

R^2 = koefisien determinasi

N = jumlah populasi

K = jumlah Variabel Independen

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat 0,05 ($\alpha = 0,005$). Menurut Arikunto, (2002) SPSS menggunakan resiko kesalahan 5% sesuai dengan syarat penerimaan atau penolakan :

1. Jika probabilitas F_{hitung} kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan)
2. Jika probabilitas F_{hitung} kurang dari 0,05 maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah berdirinya PT. Bank Tabungan Negara (persero)

Bank BTN didirikan pada tanggal 9 februari 1950, sebagai bank tabungan pos (BTP), berdasarkan undang-undang darurat no. 9 tahun 1950, dan kemudian pada tahun 1963 berubah menjadi Bank Tabungan Negara disempurnakan sebagai lembaga unyuk perbaikan ekonomi rakyat dan pembangunan ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabungan.

Seiring dengan dimulainya rencana pembangunan perumahan oleh pemerintah, pada tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit perumahan untuk masyarakat yang ber[enghasilan menengah kebawah. Tahun 1989 sesuai surat Bank Indonesia No.22/9/Dir/UPG tanggal 29 april 1989 Bank Tabungan Negara berubah menjadi bank umum.

Pada tanggal 1 Agustus 1992, status hokum Bank Tabungan Negara diubah menjadi perusahaan perseroan dengan kepemilikan saham mayoritas oleh pemerintah Departemen keuangan RI . Bank BTN memperoleh status sebagai Bank Devisa mulai 23 Desember 1994. Pemerintah kemudian pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN bertindak sebagai Bank umum dengan focus timbangan tanp subsidi untuk perumahan. Tahun 2003, Bank BTN bersama-

sama dengan konsultan PriceWaterHouseCooper kemudian menyusun Kerangka Kerja Restrukturisasi Rencana Bisnis periode 2003-2007 yang menandai dimulainya proses restrukturisasi secara menyeluruh.

Tahun 2008 Bank BTN melanjutkan langkahnya untuk berubah menjadi bank yang fokus pada pembiayaan perumahan sesuai Arsitektur Perbankan Indonesia. Bank BTN mulai kiprahnya menuju visi 2012 dengan menyusun serangkaian strategi baru dan paradigma baru. Bank BTN juga menjadi bank pertama di Indonesia yang melakukan pendaftaran (*filling*) dan *listing* transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragunan Aset (KIK EBA).

Menghadapi kondisi persaingan yang meningkat semakin ketat dalam industri perbankan, Bank BTN telah mempersiapkan diri dengan menetapkan serangkaian langkah antisipatif. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melaksanakan repositioning. Positioning Bank BTN dalam dunia perbankan tidak terlepas dari Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yang menjadi blueprint tatanan Industri perbankan kedepan. Oleh karena itu Bank BTN berupaya keras untuk memenuhi dan mendukung semua ketentuan yang ditetapkan dalam API. Bank BTN telah menetapkan visi menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Tahun 1971, pemerintah melalui Bank Indonesia menciptakan tabungan baru yaitu Tabanas. Maksud dan tujuannya adalah menghimpun dana masyarakat sekecil mungkin untuk menyukseskan pembangunan nasional. Sedangkan sarannya adalah seluruh lapisan masyarakat diwilayah RI. Dengan lahirnya

Tabanas berarti segala bentuk tabungan yang diselenggarakan BTN dihapus dan mengikuti semua ketentuan BI sebagai pihak yang berwenang. Namun demikian, BTN tetap bekerjasama dengan PN Pos dan Giro.

Pada tahun 1974 pemerintah menetapkan kebijakan pembangunan masyarakat untuk pembanunan mengah kebawah, untuk menunjang berhasilnya kebijakan tersebut BTN ditunjuk sebagai Wadah pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) berdasarkan surat keputusan menteri RI No B49/MK/IV?1974 Tanggal 29 Januari 1974 atas SK menteri keuangan tersebut. BTN mengemban tugas baru disamping tugasnya dibidang tabungan, juga sebagai pemberi kredit perumahan dengan agunan rumah dan tanah dibeli dari kredit tersebut. Untuk membiayai KPR tersebut BTN harus mampu mengarahkan dana masyarakat untuk diverifikasi produk yang bersifat “operasi pasiva” harus dilaksanakan.

Sejak resmi tahun 1950 sampai sekarang Bank BTN menggeluti bidangnya selama 48 tahun. Dalam usianya kini, Bank BTN telah merencanakan tiga sasaran pokok, yaitu sebagai andalan pemerintah, Bank yang dicintai masyarakat dan bank yang disayangi karyawan, serta memasyarakatkan budaya kerja yang disebut panca tertib yaitu, tertib pola piker, tertib administrasi, tertib pelayanan, tertib arsip, dan tertin lingkungan.

Di PT. BTN (persero) terbagi menjadi dua yaitu, kantor pusat dan kantor cabang. Kantor cabang Bank PT. Bank Tabungan Negara (persero) terbagi menjadi empat kelas, yaitu:

1. Kantor cabang kelas 1 (satu)

2. Kantor cabang kelas 2 (dua)
3. Kantor cabang kelas 3 (tiga)

Yang dimaksud dengan kantor cabang adalah suatu unit kerja yang melakukan fungsi tugas Bank di daerah. Fungsi dari kantor cabang ialah:

1. Penyelenggara kegiatan usaha Bank di wilayah kerja kantor cabang yang bersangkutan dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh direksi.
2. Mewakali kepentingan Bank dalam Wilayah kerja kantor cabang dalam batas wewenang yang di tetapkan oleh direksi.

Selanjutnya pada tahun 1989 BTN juga telah beroperasi menjadi bank umum dan mulai menerbitkan obligasi. Pada tahun 1992 status hukum BTN berubah menjadi perusahaan perseroan (Persero). Selain itu, dua tahun berselang tepatnya pada tahun 1994, BTN juga memiliki izin sebagai Bank Devisa. Keunggulan dari BTN terlihat pada tahun 2002 yang menempatkan BTN sebagai bank umum dengan fokus pinjaman tanpa subsidi untuk perumahan. Hal ini dibuktikan dengan keluarnya surat dari Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tanggal 21 Agustus 2002. Pada tahun 2003 BTN melakukan restrukturisasi perusahaan.

Restrukturisasi perusahaan yang dilakukan secara menyeluruh tersebut telah tertulis dalam persetujuan RJP berdasarkan surat Menteri BUMN tanggal 31 Maret 2003 dan Ketetapan Direksi Bank BTN tanggal 3 Desember 2004. Tak berhenti sampai di sana, pada tahun 2008 BTN juga yang telah melakukan pendaftaran transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragun Aset (KIK Eba) di

Bapepam. Bank BTN merupakan bank pertama di Indonesia yang berhasil melakukannya. Selanjutnya pada tahun 2009, BTN melakukan pencatatan perdana dan listing transaksi di Bursa Efek Indonesia. Dengan visi "menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan" Bank BTN nyatanya telah menjadi salah satu bank terkemuka di Indonesia.

a. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Bank yang terdepan dalam pembiayaan perumahan

Misi

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis teknologi terkini.
- Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan Good Corporate Governance untuk meningkatkan Shereholder Value
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

b. Budaya Kerja

1. Pelayanan Prima (*service excellent*)

Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal) seperti: ramah, sopan, dan bersahabat. Peduli, pro aktif, dan

cepat tanggap

2. Inovasi (*Inovation*)

Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan menyempurnakan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan, seperti: berinisiatif melakukan penyempurnaan, berorientasi menciptakan nilai tambah.

3. Keteladanan (*Role Model*)

Mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja Bank BTN bagi insan Bank BTN dan pihak-pihak yang terkait seperti: menjadi contoh dalam berperilaku baik dan benar, memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja.

4. Profesionalisme (*professionalism*)

Kompeten di bidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan, seperti : kompeten, bertanggung jawab, bekerja, cerdas dan tuntas.

5. Integritas (*Integrity*)

Konsisten antara pikiran, perkataan, dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsip-prinsip kebenaran yang teruji seperti : konsisten, disiplin, jujur dan berdedikasi.

6. Kerjasama (*Teamwork*)

Membangun hubungan yang tulus dan terbuka sesama insan Bank BTN dan pihak lain dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama seperti : tulus, terbuka, saling percaya, dan menghargai.

c. Waktu Kerja

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia yang ada di Bank BTN kantor cabang Gresik, maka perlu adanya peraturan mengenai absensi karyawan yang dilakukan sebanyak dua kali. Yaitu saat karyawan datang dan pulang kerja. Pencatatan daftar absensi dilakukan dengan menggunakan mesin *finger print*. Adapun jadwal jam kerja karyawan Bank Btn :

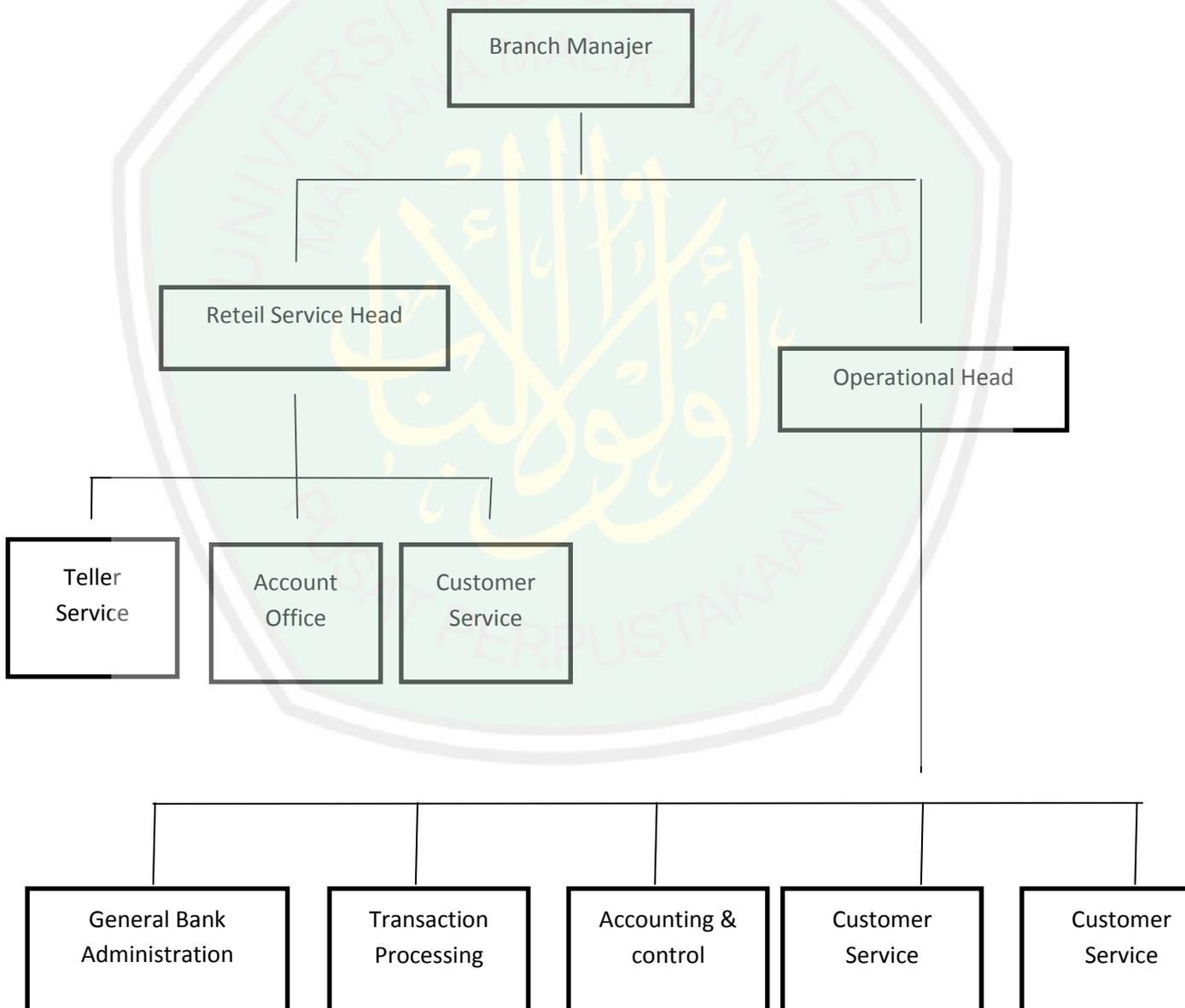
Senin-Kamis	: 07.00-12.00
	: 12.00-13.00 (Istirahat)
	: 13.00-16.30
Jumat	: 07.00-12.00
	: 11.30-13.00 (Istirahat)
	: 13.00-16.30

d. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Gresik adalah berbentuk lini dan staf. Dalam bentuk ini pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa pegawainya masing-masing yang membawahi staf sendiri-sendiri sesuai dengan pekerjaannya, dan setiap staf yang diberi tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung. Dengan

struktur organisasi yang baik akan dicapai koordinasi yang baik pula sekaligus akan memudahkan control intern bagi bank sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Untuk melihat struktur organisasi dengan lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar (4.1)
Struktur Perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (persero)

Kantor Cabang Gresik

1. Job Deskripsi

a. Kepala Cabang

Adalah seorang pejabat pimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kantor cabang, bertanggung jawab langsung kepada direksi dan mempunyai bawahan langsung yaitu kepala seksi dan kepala kantor kas. Tugas dan wewenang?

- Memimpin kantor cabang
- Melaksanakan pengawasan akan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dan mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas tersebut.
- Mengelola keuangan harta kekayaan bank dan seuruh kegiatan usaha kantor cabang.
- Mendayagunakan tenaga kerja dengan peralatan guna peningkatan kemauan serta kemampuan kerja dan pengetahuan serta hubungan kerja sama yang baik diantara pegawai.
- Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
- Membina dan memberikan pengarahan kepada Teller Service, Kepala Customer Service dan Kepala Loan Service.
- Menjamin kecepatan dan pelayanan tinggi dalam bidang Loan Service, Customer Service, Teller Service dan Kantor Kas.
- Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin, dan dinamis demi pelayanan yang baik.
- Merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktifitas bidang retail demi tercapainya target bidang pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

b. Kepala Seksi Retail

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenangan
- Bertanggung jawab atas hasil paket analisa pembiayaan
- Bertanggung jawab atas pengilaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawahih.
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi selling service dikantor cabang dengan baik.
- Bertanggung jawab atas perbuatan target dana, pembiayaan, dan peningkatan penggunaan fitur produk

c. Kepala Seksi Operasional

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip mengenal nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit kerja yang menjadi tanggung jawab sesuai kebijakan bank
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenangan
- Bertanggung jawab atas pengolahan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawahih
- Bertanggung jawab atas berjalannya fung Transaction Processing, Accounting Control, Financing Administration, dan General Branch Administration.

d. Teller Service

- Memastikan efektivitas dan efesiensi proses dan transaksi di teller service
- Memastikan persetujuan transaksi sesuai batas wewenangnya
- Memastikan bahwa semua teller melakukan transaksi dengan benar
- Memastikan bahwa pelayanan teller dapat memuaskan nasabah
- Memastikan bahwa jumlah kas selalu memadai untuk operasional dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

e. Customer Service

- Melakukan pemasaran produk dana, pembiayaan dan jasa

- Memberikan informasi kepada nasabah
- Memberikan pelayanan pembukaan atau penutupan rekening
- Melakukan pengolahan dana statis nasabah dan CIF
- Melakukan administrasi kartu ATM
- Melayani klaim nasabah
- f. Financing Service atau Account Office**
 - Melayani permohonan pembiayaan
 - Melakukan analisa pembiayaan
 - Melayani pelunasan pembiayaan
 - Melayani klaim nasabah pembiayaan
- g. Transaction Processing**
 - Menindak lanjuti transaksi
 - Melakukan entri data, kliring
 - Melakukan proses khusus (pajak, ATM,cek)
 - Pemeliharaan Hardware dan Software
- h. Financing Administration**
 - Melakukan administrasi pembiayaan
 - Melakukan dokumentasi pembiayaan
 - Memberikan dukungan administrasi terhadap financing service
- i. General Branch Administration**
 - Melakukan manajemen kepegawaian
 - Melakukan pengolahan anggaran atau kartu pengawas anggaran
 - Melakukan aktiva tetap cabang
 - Menyediakan logistic
 - Melakukan manajemen surat/ arsip/ surat menyurat
 - Melakukan protokoler dan kesekretarian
- j. Accounting dan Control**
 - Melakukan internal control cabang
 - Melakukan rekonsiliasi SL-GL
 - Mengelola bukti-bukti transaksi
 - Melakukan penyediaan suspense

- Menyiapkan laporan untuk pihak eksternal atau intern
 - Sebagai coordinator RKAP (rencana kinerja dan anggaran perusahaan)
 - Sebagai coordinator dalam pemeriksaan auditor ekstern atau intern
- k. Collecting dan Work out**
- Melakukan pembinaan dan penagihan dari semua debitur baik melalui kunjungan ke lokasi maupun tidak, agar debitur dapat memenuhi kewajibannya.
 - Menekan kredit yang bermasalah menjadi sekecil mungkin
 - Memastikan pembayaran kembali dari semua kredit yang bermasalah
 - Mengelola semua debitur yang pasif, rumah kosong dan lelang
 - Melakukan penyelamatan kredit dan menurunkan kredit yang bermasalah
 - Memastikan bahwa semua langkah yang ditempuh adalah bebas dari permasalahan hukum yang merugikan bank

4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi responden

berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Gresik melalui penyebaran kuesioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja sebagai berikut :

a. Deskripsi jenis kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Table 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	19	54%

Perempuan	16	46%
Jumlah	35	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) kantor cabang Gresik, yang menjadi responden lebih dominan laki-laki yaitu sebanyak 19 karyawan atau 60%, dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 16 karyawan dengan prosentase 40%.

b. Deskripsi usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Gresik, terbagi menjadi 5 kelompok dan jumlah responden masing-masing dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
21-25 Tahun	11 karyawan	32%
26-30 Tahun	16 karyawan	47%
31-35 Tahun	3 karyawan	8%
36-40 Tahun	3 karyawan	8%
>40 Tahun	2 karyawan	5%
Jumlah	35 karyawan	100%

Berdasarkan data pada table diatas dari 35 responden para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) kantor cabang Gresik, menunjukkan bahwa 21-25 tahun sebanyak 11 karyawan atau (32%), 26-30 tahun sebanyak 16 karyawan atau (47%), 31-35 tahun sebanyak 3 karyawan, 36-40 tahun sebanyak 3 karyawan, dan >40 tahun sebanyak 2 karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dilihat berdasarkan usia para karyawan yang paling dominan adalah berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia

produktif, hal tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal.

c. Deskripsi pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Gresik pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
S2	3 karyawan	9%
S1	24 karyawan	68%
Diploma	6 karyawan	17%
SLTA	2 karyawan	6%
SLTP	-	-
Jumlah	35 karyawan	100%

Pada table diatas, menunjukkan bahwa pendidikan S1 sebanyak 24 karyawan atau (68%), pendidikan S2 sebanyak 3 karyawan atau (9%), pendidikan Diploma sebanyak 6 karyawan atau (17%), dan karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 2 karyawan atau (6%). Dengan tingkat pendidikan tersebut mereka diharapkan bias bekerja secara professional dna menguntungkan bagi perusahaan.

d. Distribusi berdasarkan masa kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok, untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
0 - 4 Tahun	16 Karyawan	46%
5 – 9 Tahun	11 Karyawan	31%
10 – 14 Tahun	4 Karyawan	11%

15 – 19 Tahun	2 Karyawan	6%
>19 Tahun	2 Karyawan	6%
Jumlah	35 Karyawan	100%

Berdasarkan table 4.4 dari 35 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 16 responden atau (46%) telah bekerja di perusahaan selama 0 – 4 tahun, 11 responden atau (31%) telah bekerja di perusahaan selama 5 – 9 tahun, 4 responden atau (11%) telah bekerja selama 10 – 14 tahun, 2 responden atau sebanyak (6%) telah bekerja selama 15 – 19 tahun, dan 2 responden atau (6%) telah bekerja selama lebih dari 19 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama kerja sebagian besar karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Gresik yaitu selama 0 – 4 tahun. Lama bekerja seseorang di perusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan.

Dengan masa kerja selama 0 – 4 tahun perusahaan selalu memperhatikan tingkat keberadaan karyawan, selain jumlah gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal dapat mempertahankan keberadaan karyawan.

1.2.2 Deskripsi variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari tiga variable yaitu Leader Member Exchange (LMX) (X1), Stres Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y), dimana masing-masing variable tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang disajikan jawaban responden berikut.

a. Variabel Leader Member Exchange

Variable ini terdiri dari 12 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada table berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel *Leader Member Exchange*

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
X1.1	4	11%	7	20%	20	57%	1	3%	3	9%
X1.2	-	-	8	23%	20	57%	4	11%	3	9%
X1.3	1	3%	8	23%	18	51%	6	17%	2	6%
X1.4	-	-	14	40%	16	45%	2	6%	3	9%
X1.5	-	-	3	9%	24	68%	5	14%	3	9%
X1.6	-	-	12	34%	18	51%	2	6%	3	9%
X1.7	2	6%	16	45%	12	34%	5	14%	-	-
X1.8	2	6%	5	14%	16	45%	11	31%	1	3%
X1.9	2	6%	9	26%	15	43%	8	23%	1	3%
X1.10	1	3%	11	31%	19	54%	2	6%	2	6%
X1.11	1	3%	10	28%	24	68%	-	-	-	-
X1.12	2	6%	13	37%	17	48%	1	3%	2	6%

Dari table menunjukkan bahwa item yang menyatakan atasan membela bawahan ketika sedang ada permasalahan dengan atasan yang lain sebanyak 68% responden memilih cukup setuju. dan bawahan yang mengagumi keahlian professional atasan sebanyak 68% responden memilih cukup setuju. Atasan yang memiliki selera humor yang tinggi sebanyak 57% responden memilih cukup setuju. Sebanyak 57% responden memilih cukup setuju dengan atasan yang disukai oleh orang lain sebagai teman. Dan 54% responden memilih cukup setuju dengan pengetahuan yang dimiliki oleh atasan mengenai pekerjaannya.

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa atasan yang memiliki keahlian yang professional dalam pekerjaannya, memiliki selera humor yang tinggi, dan memperhatikan bawahannya lah yang lebih di sukai oleh karyawan.

b. Variabel Stres Kerja

Variable ini terdiri dari 12 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti table berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Stres Kerja

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
X2.1	3	9%	14	40%	13	37%	5	14%	-	-
X2.2	3	9%	14	40%	13	37%	5	14%	-	-
X2.3	-	-	12	34%	9	26%	11	31%	3	9%
X2.4	-	-	13	37%	10	28%	9	26%	3	9%
X2.5	2	6%	10	28%	10	28%	12	34%	1	3%
X2.6	22	63%	9	26%	2	6%	2	6%	-	-
X2.7	1	3%	16	46%	17	48%	1	3%	-	-
X2.8	-	-	7	20%	15	43%	10	28%	3	9%
X2.9	-	-	10	29%	20	57%	5	14%	-	-
X2.10	3	9%	12	34%	17	48%	1	3%	2	6%
X2.11	1	3%	20	57%	12	34%	1	3%	1	3%
X2.12	8	23%	20	57%	3	9%	3	9%	1	1%

Dari table di atas menunjukkan bahwa item yang menyatakan atasan memberi intruksi atau langkah-langkah untuk pencapaian target sebanyak 40% memilih setuju. Atasan memiliki cara penyampaian dan komunikasi yang baik mengenai pembagian tugas sebanyak 40% memilih setuju. Pembagian tugas secara merata yang sesuai dengan keahlian karyawan sebanyak 34% memilih setuju. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 37% memilih setuju. Atasan memberi tambahan bonus untuk lembur tugas sebanyak 34% responden memilih tidak setuju. Pemberian gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan sebanyak 63% memilih setuju. Atasan memberikan tuntutan deadline terhadap tugas yang diberikan sebanyak 48% memilih cukup setuju. Sebanyak 43% responden memilih cukup setuju ketika karyawan memiliki kesiapan dalam mengerjakan tugas. Atasan menyesuaikan pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan sebanyak 57% responden memilih setuju. Sebanyak 48% responden memilih cukup setuju ketika karyawan mendapat posisi

di kantor yang sesuai dengan keinginan. Sebanyak 57% responden memilih setuju ketika mendapat dukungan dari rekan kerja. Dan sebanyak 57% responden memilih setuju dengan keadaan lingkungan dan hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik.

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan baik ketika atasan memiliki komunikasi yang baik, dan cara menyampaikan instruksi dengan jelas. Selain itu hak atau gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, seperti pemberian bonus saat lembur tugas. Tuntutan deadline yang diberikan juga harus sesuai dengan kesiapan dari kemampuan karyawan. Kondisi lingkungan dan hubungan dengan rekan kerja juga mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

c. Variabel Turnover Intention

Variable ini terdiri dari 6 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada table berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
Y1.1	8	23%	4	11%	11	31%	10	29%	2	6%
Y1.2	6	17%	8	23%	18	51%	3	9%	0	0%
Y1.3	5	14%	6	17%	14	40%	10	29%	0	0%
Y1.4	3	9%	10	29%	15	43%	1	3%	6	17%
Y1.5	5	14%	10	28%	16	46%	2	6%	2	6%
Y1.6	6	17%	11	31%	14	40%	3	9%	1	3%

Dari table diatas dapat dilihat bahwa item yang menyatakan karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja pada perusahaan sebanyak 31% responden memilih cukup setuju. Sebanyak 51% responden memilih cukup setuju dengan banyaknya tuntutan tugas. Suasana kantor dan tata letak kantor yang kurang kondusif sebanyak 40% memilih cukup setuju. Sebanyak 43% responden memilih cukup setuju dengan pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan. Sebanyak 46% responden memilih cukup setuju dengan ketersediaan system informasi yang jelas untuk mendukung pekerjaan kantor. Sebanyak 40% responden memilih cukup setuju ketika peralatan yang tersedia menunjang sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Dari perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan memiliki tingkat kejenuhan yang cukup tinggi dengan adanya banyak tuntutan tugas dari perusahaan. Tata letak dan suasana kantor juga mempengaruhi tingkat kejenuhan tersebut. Ketersediaan peralatan penunjang pekerjaan dikantor memiliki jumlah responden yang tinggi. Karena ketersediaan peralatan tersebut mempengaruhi tingkat kejenuhan dalam mengerjakan tugas.

4.3 Mekanisme Lengkap Pengukuran dan Uji Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang valid yang mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variable yang telah diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambar tentang variable yang dimaksud (Arikunto, 2002).

Sedangkan Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul

data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliable* dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2002). Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi uji validitas dan reabilitas instrument penelitian

Variable	r Corellation	Sig	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Leader Member Exchange (LMX) (X1)</i>					
X1.1	0.772	0.000	Valid		
X1.2	0.775	0.000	Valid		
X1.3	0.785	0.000	Valid		
X1.4	0.734	0.000	Valid		
X1.5	0.665	0.000	Valid		
X1.6	0.592	0.000	Valid		
X1.7	0.542	0.000	Valid		
X1.8	0.642	0.000	Valid		
X1.9	0.542	0.000	Valid		
X1.10	0.841	0.000	Valid		
X1.11	0.668	0.000	Valid		
X1.12	0.78	0.000	Valid	0.900	Reliabel
Stress Kerja (x2)	r Corellation	Sig	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
X2.1	0.787	0.000	Valid		
X2.2	0.771	0.000	Valid		
X2.3	0.709	0.000	Valid		
X2.4	0.731	0.000	Valid		
X2.5	0.445	0.000	Valid		
X2.6	0.58	0.000	Valid		
X2.7	0.506	0.000	Valid		
X2.8	0.446	0.000	Valid		

X2.9	0.768	0.000	Valid		
X2.10	0.384	0.000	Valid		
X2.11	0.515	0.000	Valid		
X2.12	0.624	0.000	Valid	0.836	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	r Corellation	Sig	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
Y1.1	0.515	0.000	Valid		
Y1.2	0.731	0.000	Valid		
Y1.3	0.633	0.000	Valid		
Y1.4	0.782	0.000	Valid		
Y1.5	0.591	0.000	Valid		
Y1.6	0.457	0.000	Valid	0.671	Reliabel

Berdasarkan table diatas diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai sig $r <$ taraf nyata α sebesar (0.000) dan sig $<$ taraf nyata X_2 dan Y sebesar (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Dan uji reabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha $>$ 0.600 maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji autokorelasi dan uji linier.

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data yang

dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorow Smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorow Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Normalitas Residual

	Leader Member Exchange (LMX) (X1)	Stress kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
Kolmogorov Smirnov-Z	0.756	0.744	0.632
Signifikansi	0.616	0.637	0.819
Keterangan	Distribusi Data Normal	Distribusi Data Normal	Distribusi Data Normal

Berdasarkan data pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0.616 untuk variable X1, 0.637 untuk variable X2, dan 0.819 untuk variable Y lebih besar dari taraf nyata ($\alpha > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar norma, dan dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variable bebas. Hal ini mengakibatkan varians (*standart error*) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas. Sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol (Sugiyono, 2005). Uji multikolinier bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar

varoabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Variable independen	Tolerance	VIF	keterangan
Leader Member Exchange (LMX) (X1)	0.788	1.269	Non Multikolinier
Stress Kerja (X2)	0.788	1.269	Non Multikolinier

Dari hasil perhitungan yang ada pada table di atas masing-masing variable bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10 , maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

4.3.2.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadinya hubungan antara *error item* pada suatu observasi dengan *error item* pada observasi yang lain, akibatnya variable terikat pada satu observasi berhubungan dengan observasi yang lain. Jadi autokorelasi merupakan korelasi *time series* (Mulyono, 2006).

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya Durbin-Watson test. Durbin-Watson telah mentabelkan batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L) untuk taraf nyara 5% dan 1%. Atau kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan

dengan melihat durbin-watson, dimana jika nilai d didekat angka 2, maka asumsi autokorelasi terpenuhi.

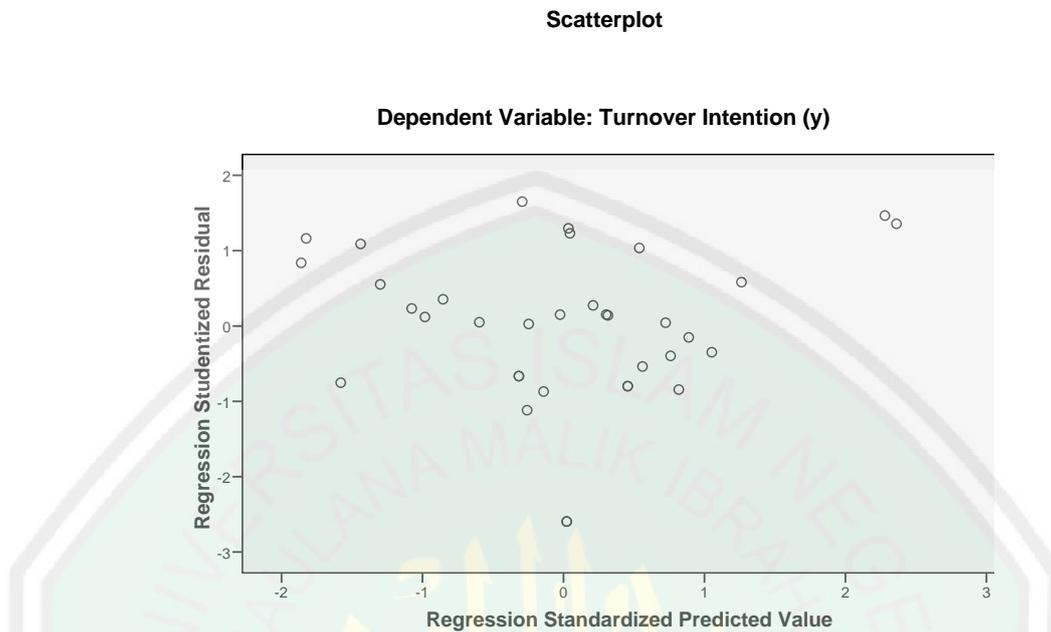
Tabel 4.11
Autokorelasi

Koefisien dw	dL	dU	4-dU	keterangan
1.952	1.34	1.58	2.42	Tidak terdapat autokorelasi

Dari table diatas, berdasarka hasil pengujian autokorelasi ragam alat menggunakan statistic Durbin Watson seperti pada table tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada galat model regresi, karena nilai koefisien terletak diantara dL dan 4-dU ($dU < 1.58 < 4-dU$). Sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi dan dapat dilakukan analisis regresi.

4.3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas adalah untuk menunjukkan nilai varians antar nilai Y tidaklah sama atau hetero (Sugiyono, 2005: 528). Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*, yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden banyak. Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa variable yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula. Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3.2.5 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang ada sudah sesuai dengan garis linier (Sugiyono, 2005) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.12
Tabel Uji Linieritas X1 Terhadap Y

ANOVA Table

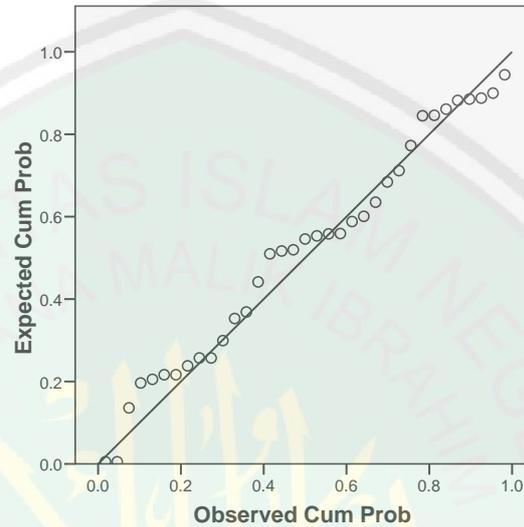
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (y) * Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Between Groups	(Combined)	442.293	16	27.643	5.224	.001
		Linearity	248.810	1	248.810	47.019	.000
		Deviation from Linearity	193.482	15	12.899	2.438	.037
Within Groups			95.250	18	5.292		
Total			537.543	34			

Tabel 4.13
Tabel Uji Linieritas X2 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (y) * Stress Kerja (x2)	Between Groups	(Combined)	346.793	14	24.771	2.597	.025
		Linearity	208.674	1	208.674	21.879	.000
		Deviation from Linearity	138.119	13	10.625	1.114	.402
Within Groups			190.750	20	9.538		
Total			537.543	34			

Dari table diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 terhadap Y adalah $0.000 < 0.05$ maka hubungan variable tersebut adalah linier. Dan untuk nilai signifikansi X2 terhadap Y adalah $0.000 < 0.05$ maka hubungan variable tersebut adalah linier. Hal ini dapat dilihat pada penjabaran dalam gambar dibawah :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Turnover Intention (y)**

Gambar 4.3
Uji Linieritas

Suatu data dikatakan linier apabila titik-titiknya menyebar di sekitar garis pada gambar di atas (normal P-P Plot) tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pola data adalah linier.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Tabel Uji Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.559	2.64097

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (x2), Leader Member Exchange (LMX) (x1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

Berdasarkan pada table di atas model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.559. hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel X terhadap Y sebesar 55.9 % perubahan variable Y di sebabkan oleh perubahan variable X1, X2 sedangkan sisanya 44.1 % disebabkan oleh factor di luar variable yang tidak ada di pnelitian ini.

4.3.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi dan memeriksa kuatnya hubungan antara variable bebas yaitu Leader Member Exchange (X1) dan Stres Kerja (X2).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada variable Leader Member Exchange (X1) menunjukk bahwa Ho di tolak, dan HI di terima, hal ini menunjukkan bahwa variable Leader Member Exchange (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable turnover intention (Y). Dengan besaran probabilitas $0,000 < 0.05$ dan $t\text{-hitung} (3.892) > t\text{-tabel} (2.036)$

Sedangkan variable Stres Kerja (X2) menunjukkan bahwa Ho ditolak, dan HI diterima, hal ini menunjukkan bahwa variable Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention

(Y). Dengan besaran probabilitas $0.004 < 0.05$ dan t-hitung (3.065) $>$ t-tabel 2.036

Hasil prediksi tersebut dapat dilihat pada table di bawah:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas	Koefisien Determinasi	keputusan
Konstanta	20.316				
Leader Member Exchange (X1)	-0.284	-3.892	0.000	-0.567	Ho ditolak,
Turnover Intention (X2)	0.249	3.065	0.004	0.476	Ho ditolak
R ² disesuaikan : 0.559 R : 0.765 N : 35 f-hitung : 22.535 probabilitas : 0.000 α : 0.05					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada table di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

4.3.4.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variable bebas dengan variable terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows didapat model regresi sebagai berikut:

Tabel 4.16
Tabel Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.316	5.172		3.928	.000
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	-.284	.073	-.499	-3.892	.000
	Stress Kerja (x2)	.249	.081	.393	3.065	.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier diatas, maka dapat diperoleh persamaan dari output data sebagai berikut:

$$Y=20.316 -0.284 + 0.249$$

Regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- Konstanta dalam regresi ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable independen, Leader Member Exchange (X1) dan Stres Kerja (X2) maka nilai Y (Turnover Intention) sebesar 20.316
- Nilai koefisien regresi pada variable Leader Member Exchange senilai -0.284 yang berarti bahwa, apabila Leader Member Exchange naik satu satuan maka Turnover Intention akan turun sebesar 0.284
- Nilai koefisien Regresi pada Variabel Stres Kerja senilai 0.249 yang berarti bahwa, apabila Stres Kerja naik satu satuan maka Turnover Intention akan naik sebesar 0.249

A. Uji Parsial

Tabel 4.17
Tabel Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.316	5.172		3.928	.000
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	-.284	.073	-.499	-3.892	.000
	Stress Kerja (x2)	.249	.081	.393	3.065	.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

Berdasarkan pengujian table dari output SPSS diatas, pengujian secara parsial Leader Member Exchange terhadap Turnover Intention menunjukkan t-Hitung sebesar -3.892 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$), maka secara parsial variable Leader Member Exchange berpengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan pengujian secara parsial Stres Kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan t-hitung sebesar 3.065 dengan signifikansi t sebesar 0.004. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$), maka secara parsial variable Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention.

B. Uji Simultan

Tabel 4.18
Tabel Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.351	2	157.176	22.535	.000 ^a
	Residual	223.192	32	6.975		
	Total	537.543	34			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (x2), Leader Member Exchange (LMX) (x1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

Dari hasil uji F pada table di atas dapat dilihat Fhitung sebesar 22.535, dan signifikansi F sebesar 0.000. karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel (3.294) dan signifikansi F lebih kecil dari 0.05 (5%), maka variable Leader Member Exchange dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.

4.3.5 Uji Dominan

Untuk menguji variable dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variable bebas yang di uji terhadap variable terikat. Kontribusi masing-masing variable diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variable terikat. Atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variable bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa:

Tabel 4.19
Tabel Uji Dominan

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	20.316	5.172		3.928	.000						
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	-.284	.073	-.499	-3.892	.000	-.680	-.567	-.443	.788	1.269	
	Stress Kerja (x2)	.249	.081	.393	3.065	.004	.623	.476	.349	.788	1.269	

a. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki nilai yang lebih besar yaitu 0.393 daripada Leader Member Exchange, -0499. sehingga variable yang lebih dominan atau variable yang lebih mempengaruhi Turnover Intention adalah Stres kerja. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan yang artinya memiliki pengaruh besar daripada Leader Member Exchange yang memiliki negative signifikan atau memiliki pengaruh yang kecil.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

4.3.6.1 Hipotesis Pertama: *Leader Member Exchange (LMX)* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menguji pengaruh variable-variabel bebas *Leader Member Exchange (X1)* dan *Stress Kerja (X2)* terhadap variable terikat (*Turnover Intention*) secara simultan dengan menggunakan uji F (serentak). Adapun ringkasan hasil perhitungan sebagaimana berikut dalam tabel:

Tabel 4.20
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.	f-tabel
Regression	314.351	2	157.176	22.535	0.000	3.294
Residual	223.192	32	6.975			
Total	557.543	34				

Dari hasil uji F pada table di atas dapat dilihat $df_1 = 2$ $df_2 = 34$, Fhitung sebesar 22.535, dan signifikansi F sebesar 0.000 karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel (3.294) dan signifikansi F lebih kecil dari 0.05 (5%), maka variable *Leader Member Exchange* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.3.6.2 Hipotesis Kedua: *Leader Member Exchange (LMX)* dan *Stress Kerja* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji variable-variabel bebas *Leader Member Exchange* (X1) terhadap variable terikat (*Turnover Intention*) secara parsial dengan menggunakan uji t. Dari hasil uji t dapat dilihat pada table berikut :

Table 4.21
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

Variable	B	T-hitung	T-tabel	Signifikan	Keterangan
Constant	20.316	3.928		0.000	
Leader Member Exchange (X1)	-0.284	-3.892	2.036	0.000	Signifikan

Stres Kerja (X2)	0.249	3065	2.036	0.004	Signifikan
------------------	-------	------	-------	-------	------------

Dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan pengujian table dari output SPSS diatas, pengujian secara parsial Leader Member Exchange terhadap Turnover Intention menunjukkan t-Hitung sebesar -3.892 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$), maka secara parsial variable Leader Member Exchange berpengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Kemudian pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji variabel bebas Stres Kerja (X2) terhadap variable terikat (*Turnover Intention*) secara parsial dengan menggunakan uji t. Dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan pengujian secara parsial Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan t-hitung sebesar 3.065 dengan signifikansi t sebesar 0.004. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$), maka secara parsial variable Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.3.6.3 Hipotesis Ke tiga: *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh secara dominan terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan menguji apakah antara variable bebas *Leader Member Exchange* (X1) dan variable Stres Kerja

(X2) paling dominan berpengaruh terhadap variable terikat *Turnover Intention* (Y).

Table 4.22
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

Variable	Koefisien beta	Sig.	Pengaruh
Leader Member Exchange (LMX)	-0.499	0.000	Negatif Signifikan
Stres Kerja	0.393	0.004	Positif Signifikan

Untuk menguji variable dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variable bebas yang diuji terhadap variable terikat. Kontribusi masing-masing variable diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variable terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variable bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa variable yang paling dominan pengaruhnya adalah 0.284., yaitu apabila semakin tinggi variable stress kerja (X1) maka semakin tinggi pula turnover intention (Y). Sedangkan Leader Member Exchange memiliki pengaruh yang lebih sedikit yaitu -0.284 yang dapat di artikan berbanding terbalik, apabila semakin tinggi variable Leader Member Exchange (X1) maka semakin rendah turnover intention (Y).

4.3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.7.1 pengaruh simultan *leader member exchange* dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Turnover Intention. Semua variable tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau Anova, Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan. Dari hasil uji F, Fhitung sebesar 22.535, dan signifikansi F sebesar 0.000. karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel (3.294) dan signifikansi F lebih kecil dari 0.05 (5%), maka variable Leader Member Exchange dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Dalam pandangan Islam manusia di tuntut untuk bekerja seperti yang dijelaskan dalam surat Al- Insiyqaaq ayat 6 :

Artinya : *Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.*

Seorang pemimpin atau manajer yang ingin melakukan sebuah kebijakan diharuskan terlebih dahulu reverensi yang ingin digunakannya. Kemudian mengolah reverensi tersebut sesuai dengan standar ilmiah yang telah ditentukan, hal itu untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan tidak akan melenceng dari syari'at islam.

Nabi SAW bersabda : *Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata : "kalau aku berbuat begini dan begitu, akan tetapi katakanlah: "Allah SWT telah*

menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)

Stres yang menimpa begitu banyak orang, adalah suatu keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan seperti takut, tidak aman, ledakan perasaan yang berlebihan, cemas, dan berbagai tekanan lainnya, yang merusak keseimbangan tubuh.

Artinya: janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Al-Imran: 139)

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa ketika ada yang berubah didalam perusahaan seperti menganggap hal tersebut adalah hal terburuk karena semua itu akan berdampak stres terhadap diri kita sendiri, jika tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental tubuh dan fikiran maka stress akan menyebabkan kerusakan terhadap diri kita, jangan pernah bersikap lemah dan jangan pula bersedih hati, carilah jalan keluar yang terbaik untuk kita dan terbaik untuk perusahaan.

Artinya: dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

4.3.7.2 Pengaruh *Leader Member Exchange* secara parsial terhadap *Turnover*

Intention

Hasil uji t dalam uji regresi pengujian secara parsial *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan t-Hitung sebesar -3.892

dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$), maka secara parsial variable Leader Member Exchange berpengaruh dan positif terhadap Turnover Intention.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iskandar syarief (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (variabel X) terhadap turnover intention karyawan (variabel Y) department front office di Hotel Ibis Trans Studio Bandung yang menunjukkan menunjukkan variabel kepemimpinan sebesar 4.10 yang menunjukkan berada pada kategori yang sangat baik. Sedangkan variabel turnover intention karyawan sebesar 3.87 artinya berada pada kategori yang baik. Analisis koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.564 berada pada kategori cukup kuat dengan regresi $Y = 1.025 + 0.692X$.

Koefisien determinasi dari variabel X terhadap variabel Y sebesar 31.8%, sementara sisanya sebesar 68.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan di departmen font office Hotel Ibis Bandung Trans Studio.

Penjelasan diatas juga didukung oleh teori yang menjelaskan bahwa *Leader Member Exchange* merupakan bagian teori dari kepemimpinan. Teori ini

di terjemahkan sebagai teori pertukaran pemimpin-pengikut. Teori kepemimpinan ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikut dipertukarkan sebagai hal yang saling menguntungkan. Kepemimpinan jenis ini setipe dengan kepemimpinan transaksional, namun kepemimpinan jenis ini dilakukan oleh pihak yang sudah memiliki ikatan transaksional sebelumnya (Tikno, 2010).

Kualitas hubungan antara pemimpin dan pengikut di pengaruhi oleh bagaimana sikap dan komunikasi yang terjadi antara keduanya. Dari jurnal penelitian yang di lakukan oleh Ana Sri Wahyuni dan koleganya (2014) yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil dari penelitiannya, didapatkan bahwa Faktor internal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah komitmen 0,577 dan hubungan karyawan dengan atasan 0,224 (47,2%). Hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan karyawan dan atasan berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30 menyebutkan :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (QS Al Baqarah: 30)

Dalam ayat di atas dengan sangat jelas bahwa Allah Swt. menjadikan manusia sebagai *khalifah* di bumi. *Khalifah* memiliki dua makna, yaitu menggantikan dan menguasai. Makna menggantikan dapat kita lihat pada ayat 30 Surah al-Baqarah ini. Manusia ditunjuk Allah Swt. sebagai pengganti Allah Swt. dalam mengolah bumi sekaligus memakmurkannya. Manusia diberi tugas dan tanggung jawab untuk menggali potensi-potensi yang terdapat di bumi ini, mengolahnya, dan menggunakannya dengan baik sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT.

Kedua, kepemimpinan sering disebut *khodimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus berusaha berfikir cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu (Hafidhuddin, 2003).

4.3.7.3 Pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention*

Menguji variabel bebas Stres Kerja (X₂) terhadap variable terikat (*Turnover Intention*) secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat Berdasarkan dari hasil uji t pengujian secara parsial Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan t-hitung sebesar 3.065 dengan signifikansi t sebesar 0.004. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$), maka secara parsial variable Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah.

Variabel Stres Kerja mempunyai nilai kausalitas sebesar 0,361 terhadap variabel Turnover Intention dan variabel Iklim Organisasi mempunyai nilai kausalitas sebesar -0,254 terhadap Turnover Intention. Hal ini menandakan bahwa pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel Turnover Intention lebih kuat jika dibandingkan dengan pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention.

Jika dilakukan perhitungan secara manual, nilai kausalitas Stres Kerja dan Turnover Intention yaitu sebesar 0,361 didapatkan dari hasil perkalian antara nilai kausalitas Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yaitu sebesar -0,581 dengan nilai kausalitas Kepuasan Kerja dan Turnover Intention yaitu sebesar -0,621. Sedangkan nilai kausalitas Iklim Organisasi dan Turnover Intention yaitu sebesar -0,254 didapatkan dari hasil perkalian antara nilai kausalitas Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,409 dengan nilai kausalitas Kepuasan Kerja dan Turnover Intention yaitu sebesar -0,621.

Penjelasan diatas didukung oleh teori mengenai Stres kerja yang menjelaskan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). Voluntary turnover merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami

tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin jarang diberikan pujian/ penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *Turnover Intention*. Hendaknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam Al-Qur'an Surat *Yusuf* ayat 87 menyebutkan :

يَا بَنِي إِدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: *Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir*". (QS. *Yusuf*: 87)

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita. Kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian dan memotivasi diri dapat

membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri.

Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai *dystress* yang berarti stres buruk yang berdampak negative. Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif.

4.3.7.4 Pengaruh dominan antara *Leader Member Exchange* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Untuk menentukan variable independen yang paling berpengaruh terhadap variable Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien (beta) antara variable 1 dan variable 2. Variable independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variable Y adalah variable yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Berdasarkan hasil analisis pada uji dominan dan uji hipotesis ketiga dapat dilihat bahwa variable Stres Kerja (X2) adalah variable yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variable Y lebih banyak di pengaruhi oleh variable Stres Kerja (X2) daripada variable *Leader Member Exchange* (X1). Koefisien yang dimiliki oleh variable X2 bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja (X2)

maka semakin tinggi tingkat Turnover Intention (Y).

Hasil di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa Penelitian yang dilakukan oleh Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) (2013) pada karyawan perusahaan mengemukakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Ni Kadek (2015) menghasilkan bahwa stres kerja mempengaruhi voluntary turnover intention secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad ahsan dkk (2014) dengan hasil Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,000. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Valensia Monica dkk (2014) mengatakan bahwa *Leader-member Exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan raharja dita anggraini (2015) menyebutkan bahwa *Leader-member Exchange* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan RSKIA Bhakti Ibu Yogyakarta.

Dari hasil penjabaran di atas, pengaruh yang paling dominan pada responden PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, adalah Stres kerja

yang tinggi yang menyebabkan meningkatnya Turnover Intention. Hal tersebut di dukung oleh teori Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stres meliputi:

- e. *Extra organizational stresor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- f. *Organizational stresor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- g. *Group stresor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- h. *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk

mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai *dystress* yang berarti stres buruk yang berdampak negative. Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif.

Seperti pada surat Al-israa 83:

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Artinya: *Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia: dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa. (QS. Al-Isra': 83)*

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan dalam beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan *Leader Member Exchange* dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, Dari hasil uji F Fhitung sebesar 22.535, dan signifikansi F sebesar 0.000 karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel (3.294) dan signifikansi F lebih kecil dari 0.05 (5%)..
2. Secara parsial, variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. t-Hitung sebesar -3.892 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (2.036) dan signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.005 < 0.000$).
3. Variabel Stres Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap *Turnover Intention* daripada *Leader Member Exchange*. Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah 0.284., yaitu apabila semakin tinggi variabel stres kerja (X1) maka semakin tinggi pula *turnover intention* (Y). Sedangkan *Leader Member Exchange* memiliki pengaruh yang lebih sedikit yaitu -0.284 yang dapat di

artikan berbanding terbalik, apabila semakin tinggi variabel *Leader Member Exchange* (X1) maka semakin rendah *turnover intention* (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

a. Bagi Pihak Perusahaan

1. Adanya kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Gresik dalam berhubungan dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat mengurangi tingkat turnover intention.
2. Dalam dunia kerja PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Gresik harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusia yang ada. Dan juga harus memperhatikan antara karyawan yang memiliki stres kerja dan karyawan yang tidak memiliki stres kerja, agar karyawan terdorong dengan giat dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang maksimal.

b. Bagi peneliti di masa mendatang

1. Dalam kajian permasalahan sejenis disarankan untuk meningkatkan validitas dan reabilitas instrument penelitian dengan mendiskusikan lebih banyak kepada pihak yang memahami penelitian ini, agar

diperoleh pemahaman yang lebih baik atas butir pertanyaan yang diterima oleh responden.

2. Peneliti dimasa yang akan datang dapat menambahkan variabel-variabel seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya agar diperoleh hasil penelitian yang detail dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2011. *Al-Urfu Menurut Islam*. (<http://www.al-urfumenurutislam.com>). Diakses 29 Maret 2016. Pukul 20.30 WIB.
- Al-Quran Al-Karim.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Conte, J.M & Landy, F.J. (2004). *Work In The 21” Century, an Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. New York: Mc Graw-Hill
- Erdogan, B., Kraimer, dan M.L., Liden, R.C., (2002), “Person-Organization Fit and Work Attitudes: The Moderating Role of Leader-Member Exchange”, *Academy of Management Proceedings*.
- Faustino C, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hari, 2001. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S. P, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iensufiie, Tikno, 2010. *Leadershio untuk Profesional dan Mahasiswa*. Yogyakarta: Erlangga
- _____. 2011. *Kerja dalam Pandangan Islam*. (<http://www.stres>). Diakses 29 Maret 2016. Pukul 20.00 WIB.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Lam, K.S.S., Schaubroeck, J., dan Aryee, S., (2002), "Relationship between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: a Cross-national Study". *Journal of Organizational Behavior*, 23: 1-8.
- Lee, H.R, (2000), "An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationship among Leader-Member Exchange and job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry".
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical assessment through scale development*. *Journal of Management*, 24, 43-72.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., Dr., drs., M.Si., Psi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. 2007. *Organizational Behavior, Tenth Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey*. Molan, Benyamin (Penterjemah). 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT INDEKS.
- Robins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sani, Achmad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UM press, Malang
- Sani, Achmad, Mahfudz. Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset MSDM*, Uin Maliki Press, Malang
- Sani, Achmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Maliki Press, Malang
- Scandura, T.A., (1999), "Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective", *Leadership Quarterly*, 10: 25-41.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri & Efendi Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survey, edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhanto Edi, 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis*. Universitas Dipogero.

Triton PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.

Truckenbrodt, Yolanda.B. 2000. The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Research Acquisition Review Quarterly* 233-244.

Widjajakusuma Karebet dan Yusanto Ismail. 2002. *Pengantar Manajemen Syariat*. Jakarta: Khairul Bayan.

Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Manajemen*. Jakarta: Prengallindo.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Isi dan berikan tanda centang (\checkmark) yang sesuai dengan Bapak / Ibu/ Saudara/I pada tempat yang telah di sediakan.

1. Nama : _____ (jika tidak keberatan)
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki perempuan
4. Pendidikan terakhir : SLTP SLTA Diploma S1
 S2
5. Lama bekerja : _____ Tahun

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Berikan tanda centang (\checkmark) yang sesuai dengan Bapak / Ibu/ Saudara/I pada tempat yang telah di sediakan.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Atasan saya mempunyai banyak humor					
2	Atasan saya termasuk orang yang disukai oleh orang lain sebagai teman					
3	Saya menyukai atasan sebagai rekan					
4	atasan saya membela saya jika sekiranya ada yang “menyerang” saya					
5	Atasan saya membela pekerjaan saya, terhadap seseorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya					
6	Atasan saya akan tetap membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dan jujur					
7	Saya bersedia melakukan usaha ekstra melebihi yang diwajibkan untuk memenuhi tuntutan kerja					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja dengan keras untuk atasan					
9	Saya bersedia bekerja untuk atasan melebihi apa yang diminta dalam urusan pekerjaan					
10	Saya terkesan dengan pengetahuan yang					

	dimiliki oleh atasan					
11	Saya mengagumi keahlian professional atasan					
12	Saya menghormati pengetahuan dan kompetensi dalam pekerjaan					
13	Atasan memberi instruksi dan langkah-langkah untuk mencapai target dengan jelas					
14	Atasan memberi penyapaian dan komunikasi mengenai tugas yang diberikan dengan baik					
15	Atasan membagi tugas secara merata sesuai dengan skill dan keahlian					
16	Gaji yang diberikan sesuai dengan kewajiban yang diberikan					
17	Atasan memberi tambahan bonus untuk lembur tugas					
18	Pemberian gaji sesuai dengan waktu yang di tentukan					
19	Atasan memberikan tuntutan deadline terhadap tugas yang diberikan					
20	Saya kadang tidak memiliki kesiapan dalam mengerjakan tugas					
21	Atasan menyesuaikan pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan					
22	Saya mendapat posisi yang sesuai dengan keinginan saya					
23	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja					
24	Keadaan lingkungan dan hubungan dengan rekan kerja baik					
25	Saya sering merasa jenuh dalam bekerja					

26	Saya memiliki banyak tuntutan tugas					
27	Suasana kantor dan tata letak kantor kurang kondusif dan menyenangkan					
28	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya					
29	Tersedia system informasi yang jelas untuk mendukung pekerjaan di kantor					
30	Peralatan yang tersedia menunjang sesuai dengan pekerjaan saya					





Lampiran 2

BUKTI KONSULTASI

Nama : Rachma Nabilla
 NIM/Jurusan : 12510108/ Manajemen Keuangan
 Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN STRES
 KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BANK
 TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk KANTOR CABANG
 GRESIK

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	04 Januari 2016	Pengajuan Outline	1. 
2.	12 Februari 2016	Proposal	2. 
3.	29 Februari 2016	Ganti Judul Proposal	3. 
4.	29 Maret 2016	Revisi Proposal	4. 
5.	13 April 2016	ACC Proposal	5. 
6.	17 Mei 2016	Seminar Proposal	6. 
7.	27 Mei 2016	ACC Proposal	7. 
8.	10 Juni 2016	Bab IV-V	8. 
9.	28 Juli 2016	Revisi Bab IV-V	9. 
10.	26 Agustus 2016	ACC Keseluruhan	10. 

Malang, 26 Agustus 2016

Mengetahui:



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei.
 NIP. 19750707 200501 1 005

LAMPIRAN 3

Analisis Validitas Reliabilitas Variabel X1

Correlations

		Leader Member Exchange (LMX) (x1)
Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Pearson Correlation	1
	N	35
x1.1	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.2	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.3	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.4	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.5	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.6	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.7	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
x1.8	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.9	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
x1.10	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.11	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.12	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

** Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	12

LAMPIRAN 4

Analisis Validitas Reliabilitas Variabel X2

Correlations

		Stress Kerja (x2)
Stress Kerja (x2)	Pearson Correlation	1
	N	35
x2.1	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.2	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.3	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.4	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.5	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	35
x2.6	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.7	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
x2.8	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35
x2.9	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.10	Pearson Correlation	.384*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	35
x2.11	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
x2.12	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	12

LAMPIRAN 5

Analisis Validitas Reliabilitas Variabel Y

Correlations

		Turnover Intention (y)
Turnover Intention (y)	Pearson Correlation	1
	N	35
y1.1	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
y1.2	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y1.3	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y1.4	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y1.5	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y1.6	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	6

LAMPIRAN 6

DESKRIPSI HASIL UJI VALIDITAS REABILITAS

Leader Member Exchange (LMX) (x1)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 35 ; $\alpha = 5\%$)	Keterangan
x1.1	0.772	0.334	valid
x1.2	0.775	0.334	valid
x1.3	0.785	0.334	valid
x1.4	0.734	0.334	valid
x1.5	0.665	0.334	valid
x1.6	0.592	0.334	valid
x1.7	0.542	0.334	valid
x1.8	0.642	0.334	valid
x1.9	0.542	0.334	valid
x1.10	0.841	0.334	valid
x1.11	0.668	0.334	valid
x1.12	0.78	0.334	valid
Jumlah butir valid			12
Jumlah butir tidak valid			0

Reliability

Alpha = 0.9 reliabel

Stress Kerja (x2)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 35 ; α = 5%)	Keterangan
x2.1	0.787	0.334	valid
x2.2	0.771	0.334	valid
x2.3	0.709	0.334	valid
x2.4	0.731	0.334	valid
x2.5	0.445	0.334	valid
x2.6	0.58	0.334	valid
x2.7	0.506	0.334	valid
x2.8	0.466	0.334	valid
x2.9	0.768	0.334	valid
x2.10	0.384	0.334	valid
x2.11	0.515	0.334	valid
x2.12	0.624	0.334	valid
Jumlah butir valid			12
Jumlah butir tidak valid			0

Reliability

Alpha = 0.836 reliabel

Turnover Intention (y)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 35 ; α = 5%)	Keterangan
y1	0.515	0.334	valid
y2	0.731	0.334	valid
y3	0.633	0.334	valid
y4	0.782	0.334	valid
y5	0.591	0.334	valid
y6	0.457	0.334	valid
		Jumlah butir valid	6
		Jumlah butir tidak valid	0

Reliability

Alpha = 0.671 reliabel

LAMPIRAN 7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Stress Kerja (x2)	Turnover Intention (y)
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.5429	40.3429	19.6857
	Std. Deviation	6.98040	6.27761	3.97619
Most Extreme Differences	Absolute	.128	.126	.107
	Positive	.074	.084	.093
	Negative	-.128	-.126	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.756	.744	.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616	.637	.819

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 8

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention (y)	19.6857	3.97619	35
Leader Member Exchange (LMX) (x1)	37.5429	6.98040	35
Stress Kerja (x2)	40.3429	6.27761	35

Correlations

		Turnover Intention (y)	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Stress Kerja (x2)
Pearson Correlation	Turnover Intention (y)	1.000	-.680	.623
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	-.680	1.000	-.460
	Stress Kerja (x2)	.623	-.460	1.000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention (y)	.	.000	.000
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	.000	.	.003
	Stress Kerja (x2)	.000	.003	.
N	Turnover Intention (y)	35	35	35
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	35	35	35
	Stress Kerja (x2)	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Kerja (x2), Leader Member Exchange _a (LMX) (x1)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

LAMPIRAN 9

Model Summary[†]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.559	2.64097	1.952

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (x2), Leader Member Exchange (LMX) (x1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.351	2	157.176	22.535	.000 ^a
	Residual	223.192	32	6.975		
	Total	537.543	34			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (x2), Leader Member Exchange (LMX) (x1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

Coefficients[‡]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.316	5.172		3.928	.000					
	Leader Member Exchange (LMX) (x1)	-.284	.073	-.499	-3.892	.000	-.680	-.567	-.443	.788	1.269
	Stress Kerja (x2)	.249	.081	.393	3.065	.004	.623	.476	.349	.788	1.269

a. Dependent Variable: Turnover Intention (y)

LAMPIRAN 10

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

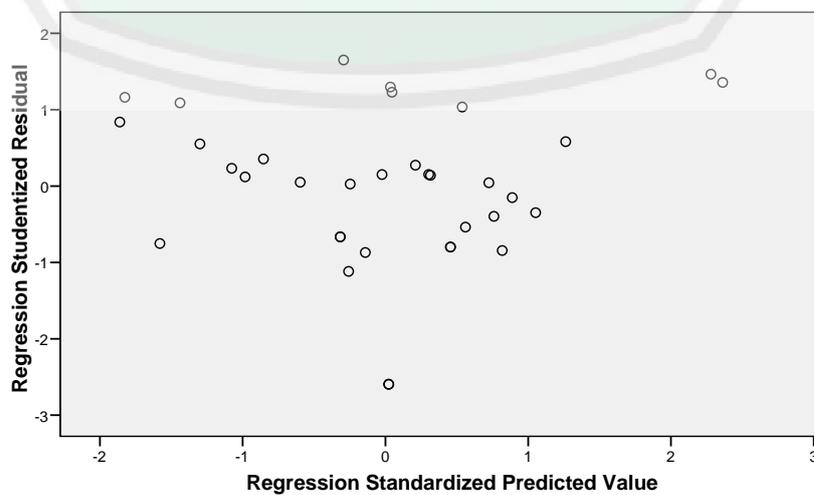
Correlations

		Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Stress Kerja (x2)	Absolute Residual
Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Pearson Correlation	1	-.460**	-.079
	Sig. (2-tailed)		.005	.651
	N	35	35	35
Stress Kerja (x2)	Pearson Correlation	-.460**	1	.015
	Sig. (2-tailed)	.005		.932
	N	35	35	35
Absolute Residual	Pearson Correlation	-.079	.015	1
	Sig. (2-tailed)	.651	.932	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scatterplot

Dependent Variable: Turnover Intention (y)



LAMPIRAN 11

Uji Linieritas X1 → Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (y) * Leader Member Exchange (LMX) (x1)	Between Groups	(Combined)	442.293	16	27.643	5.224	.001
		Linearity	248.810	1	248.810	47.019	.000
		Deviation from Linearity	193.482	15	12.899	2.438	.037
Within Groups			95.250	18	5.292		
Total			537.543	34			

Uji Linieritas X2 → Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (y) * Stress Kerja (x2)	Between Groups	(Combined)	346.793	14	24.771	2.597	.025
		Linearity	208.674	1	208.674	21.879	.000
		Deviation from Linearity	138.119	13	10.625	1.114	.402
Within Groups			190.750	20	9.538		
Total			537.543	34			

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intention (y)

